

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN HERD
MENTALITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
SUPRA PRIMATAMA NUSANTARA (BIZNET)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen



Disusun oleh:

MUHAMAD NOVAL AKBAR

21120085

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PERTIWI**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING




Nama : Muhamad Noval Akbar
NIM : 21120085
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan *Herd Mentality* Terhadap
Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara
(Biznet).

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan


Disetujui pada:

Hari: Sabtu Tanggal: 05 Juli 2025

Pembimbing 1



Rustomo, S.E., M.M.
NIDN: 8806623419

Pembimbing 2


Wanda Ilham, S.Kom., M.Kom.
NIDN: 0426069401

Mengetahui,
Universitas Pertiwi
Fakultas Bisnis & Teknologi

Dekan


Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN: 0403128806

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Nama : Muhamad Noval Akbar
NIM : 21120085
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan *Herd Mentality* Terhadap
Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara
(Biznet).

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Diseminasi Universitas Pertiwi pada
Hari: Sabtu Tanggal: 05 Juli 2025

PANITIA DISEMINASI

Nama / NIDN	Jabatan	Tanda Tangan
Rustomo, S.E., M.M.	Pembimbing 1	
Wanda Ilham, S.Kom., M.Kom.	Pembimbing 2	
Siti Nuridah S.E., M.Ak.	Ketua Jurusan	

Mengetahui,
Universitas Pertiwi
Fakultas Bisnis & Teknologi

Dekan

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.

NIDN: 0403128806

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Muhamad Noval Akbar
NIM : 21120085
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di,
Bekasi, 05 Juli 2025

Muhamad Noval Akbar

ABSTRAK

Nama : Muhamad Noval Akbar
NIM : 21120085
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).
Pembimbing 1 : Rustomo, S.E., M.M.
Pembimbing 2 : Wanda Ilham, S.Kom., M.Kom.

Kebutuhan akses dan koneksi internet era baru ini sangat penting, hampir setiap detik manusia akan mempergunakan tanpa henti. Penelitian ini bertujuan mengalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet). Merupakan penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan menggambarkan suatu fenomena pada setiap variabel atas kajian yang berfokus pada penyajian data sebagai akurasi pada karakteristik atau keadaan suatu objek. Metode kuantitatif ini dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang disebarkan kepada responden seluruh staf Klinik PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet). Dengan teknik sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel. Analisa data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dimana data pada setiap variabel pada uji instrument dinyatakan sah atau valid dan dapat dipercaya atau reliabel. Uji asumsi klasik menyatakan data pada setiap variabel normal dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta multikolinearitas. Kajian atas rumusan masalah pada variabel disiplin kerja positif kuat dan signifikan demikian juga variabel herd mentality positif kuat dan signifikan, dan jika dianalisa secara serentak disiplin kerja dan herd mentality terhadap kinerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet), positif kuat serta signifikan. Kesimpulan bahwa karyawan PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet), telah membangun komitmen kerja sebagai pelayan masyarakat dalam akses internet berkinerja dengan baik sesuai dengan harapan tidak melakukan kawanan berkelompok serta disiplin dalam kerja.

Kata Kunci: Disiplin kerja; herd mentality; komitmen kerja; kinerja karyawan.

ABSTRACT

Name : Muhamad Noval Akbar
NIM : 21120085
Program : Bachelor Of Management
Title : The Influence of Work Discipline and Herd Mentality on Employee Performance at PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).
Supervisor 1 : Rustomo, S.E., M.M.
Supervisor 2 : Wanda Ilham, S.Kom., M.Kom.

The need for internet access and connection in this new era is very important, almost every second people will use it non-stop. This study aims to analyze the Influence of Work Discipline and Herd Mentality on Employee Performance at PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet). This is a quantitative descriptive study aimed at describing a phenomenon in each variable of the study that focuses on presenting data as accuracy in the characteristics or conditions of an object. This quantitative method with data collection techniques using a questionnaire with a Likert scale distributed to respondents of all staff of the PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) Clinic. With a saturated sampling technique or the entire population is sampled. Data analysis uses the SPSS version 25 application where the data on each variable in the instrument test is declared valid or valid and can be trusted or reliable. The classical assumption test states that the data on each variable is normal and there is no heteroscedasticity and multicollinearity. The study of the problem formulation on the work discipline variable is positive, strong and significant, as well as the herd mentality variable is positive, strong and significant, and if analyzed simultaneously, work discipline and herd mentality on employee performance at PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) has a strong and significant positive effect. The conclusion is that employees of PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) have established a commitment to public service in internet access, performing well as expected, not acting in groups, and maintaining discipline in their work.

Keywords: Work discipline; herd mentality; work commitment; employee performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat teralui berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pertiwi
2. Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi
3. Fa’uzobihi, S.Pd, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi
4. Siti Nuridah, S.E., M.Ak, selaku Ketua Jurusan
5. Rustomo, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi
6. Wanda Ilham, S.Kom., M.Kom selaku Dosen Pembimning 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi
7. Untuk kedua orang tua penulis, ibu Neneng Lisniasih, yang selalu memberikan support kepada penulis sejak penulis memulai studi hingga menyelesaikan studi. Dan tak kalah penting, ayahanda penulis, yaitu Alm. Bapak Soetrisno Siki walaupun beliau telah tiada namun motivasi beliau selalu mengiringi semangat penulis selama penulis menempuh studi.
8. Kepada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) yang telah memberikan izin bagi penulis untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut.

Akhir kata, penulis menyadari penulisan ini masih jauh dari kata sempurna penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah dan Batasan Masalah.....	5
1.2.1 Rumusan Masalah	5
1.2.2 Batasan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kebaruan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
1.5.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis	14

1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal	15
BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS	16
2.1 Tinjauan Literatur	16
2.1.1 Pengertian MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).....	16
2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.1.3 Pengertian Herd Mentality (Mentalitas Kawanan)	24
2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan	31
2.2 Kerangka Pemikiran	33
2.3 Pembangunan Hipotesis.....	35
2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.3.2 Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan	35
BAB III.....	36
METODOLOGI PENELITIAN.....	36
3.1 Desain Penelitian.....	36
3.2 Konteks Penelitian.....	37
3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.4.1 Satuan Objek Penelitian	39
3.4.2 Populasi dan Sampel	40

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	40
3.4.4 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel.....	41
3.5 Teknik Analisis Data.....	46
3.5.1 Uji Validitas	46
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.5.3 Uji Normalitas	47
3.5.4 Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.5.5 Uji ANOVA	48
BAB IV	49
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Profil Responden.....	49
4.1.2 Statistik Deskriptif	52
4.2 Asumsi Klasik	53
4.2.1 Hasil Uji Normalitas	53
4.2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
4.3 Uji Instrumen Penelitian	55
4.3.1 Uji Validitas	55
4.3.1 Hasil Uji Reliabilitas	56
4.4 Analisis Data	57

4.4.1 Hasil Uji Analisis Hipotesis Hubungan Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).	58
4.4.2 Hasil Analisa Data Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).	58
4.4.3 Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).	59
4.4.4 Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).	60
4.4.5 Hasil Analisa Data Hubungan Disiplin Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).	60
4.4.6 Hasil Analisa Data Pengaruh Disiplin Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).	61
4.4.7 Hasil Uji Anova.....	62
4.5 Pembahasan.....	63
4.5.1 Pembahasan Hipotesis 1	63
4.5.2 Pembahasan Hipotesis 2	63
4.5.3 Pembahasan Hipotesis 3	64
BAB V.....	65
KESIMPULAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	67

DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN A KUESIONER.....	74
A.1 Format Kuesioner	74
A.2 Data Kuesioner Responden	79
LAMPIRAN B STATISTIK	85
B.1 Statistik Deskriptif	85
B.2 Uji Normalitas	85
B.3 Uji Heteroskedastisitas.....	86
B.4 Uji Validitas	86
B.5 Uji Reliabilitas	86
B.6 Uji Analisis Data.....	87
B.7 Uji Anova	89
LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI	90
C.1 Daftar Riwayat Hidup	90
C.2 Lembar Bimbingan Dosen	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 2. 2 Pengembangan Hipotesis	35
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Regresi	53
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Tingkat Absensi Kehadiran Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)	2
Tabel 1. 2 Pemetaan Kebaruan Penelitian	7
Tabel 3. 1 Desain Penelitian	36
Tabel 3. 2 Waktu dan Tahapan Penelitian	37
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel	42
Tabel 3. 4 Variabel, Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	42
Tabel 3. 5 Variabel, Dimensi dan Indikator Herd Mentality	44
Tabel 3. 6 Variabel, Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4. 2 Usia Responden	50
Tabel 4. 3 Jenjang Pendidikan Responden	50
Tabel 4. 4 Posisi/Jabatan Responden	51
Tabel 4. 5 Lama Bekerja Responden	52
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif.....	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4. 9 Koefisien Uji Korelasi	57
Tabel 4. 10: Hasil Analisa Data Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).	58
Tabel 4. 11: Hasil Analisa Data Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)	58

Tabel 4. 12: Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).	59
Tabel 4. 13: Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).	60
Tabel 4. 14: Hasil Analisa Data Hubungan Disiplin Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).....	60
Tabel 4. 15: Hasil Analisa Data Pengaruh Disiplin Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).....	61
Tabel 4. 16: Hasil Uji Anova	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai bagian dari organisasi dihadapkan pada kenyataan yang kurang mengenaikan, dimana sering kita jumpai adanya pegawai dengan kualitas yang tidak memadai. Kondisi yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada sebuah perusahaan sedikit mengalami kemunduran, sering dijumpai para pegawai yang kurang bekerja dengan sungguh - sungguh bahkan terkesan seadanya, sehingga berpengaruh buruk secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ini tentu saja menjadi dilema bagi manajemen, dimana seharusnya pegawai merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. (Pujantoro, 2023)

Setiap perusahaan memiliki peraturannya yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan, termasuk salah satunya yaitu tingkat disiplin kerja karyawan. Salah satu unsur penting dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu disiplin kerja, dengan adanya disiplin kerja maka kegiatan yang dilakukan didalam perusahaan akan sesuai dengan harapan. Dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2016:89) dalam Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sikap disiplin tinggi yang diterapkan oleh karyawan mencerminkan karyawan tersebut mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugasnya sehingga mendorong semangat dalam bekerja untuk

terwujudnya tujuan perusahaan dengan menaati peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Maka dari itu penerapan sikap disiplin kerja terhadap karyawan sangat mendukung pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan.

Selain itu untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan, setiap perusahaan perlu menerapkan disiplin bagi setiap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Dengan disiplin maka setiap tahap dari pelaksanaan aktivitas akan berjalan dengan maksimal, sehingga kinerja yang optimal dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Juni et al., 2025).

Tabel 1. 1 Data Tingkat Absensi Kehadiran Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)

Tahun	Kriteria		
	Terlambat	Izin	Alpha
2024	25	29	13
2025	40	32	15

Sumber : *Internal PT Supra Primatama Nusantara (Biznet), 2025*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan ketidakhadiran bervariasi selama dua tahun terakhir. Dilihat pada tahun 2025 memiliki tingkat ketidakhadiran tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut dan

diperlihatkan dengan tidak tercapainya tingkat kehadiran yang diharapkan secara maksimal oleh perusahaan. Dampak yang dikhawatirkan yaitu karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) akan membentuk kawanan berkelompok yang mempengaruhi atas kinerjanya.

Selain kinerja yang disiplin pada setiap karyawan, terdapat juga pengaruh lingkungan yang berdampak pada individu kinerja karyawan yang dipengaruhi beberapa aspek fenomena ini disebut sebagai *herd mentality*. *Herd mentality*, atau mentalitas kelompok, merupakan fenomena psikologis di mana individu dalam suatu kelompok cenderung mengikuti perilaku, sikap, dan keputusan mayoritas, bahkan ketika hal tersebut bertentangan dengan nilai pribadi atau penilaian rasional mereka. Dalam konteks dunia kerja, *herd mentality* dapat berperan besar dalam membentuk perilaku karyawan, baik secara positif maupun negatif (Chica et al., 2023)

Fenomena ini dapat terjadi saat karyawan merasa terdorong untuk menyesuaikan diri dengan norma atau kebiasaan kelompok kerja, seperti mengikuti gaya kerja rekan, sikap terhadap aturan perusahaan, atau bahkan keputusan informal di luar kebijakan resmi. Misalnya, seorang karyawan mungkin menunda pekerjaan hanya karena rekan-rekannya melakukan hal yang sama, meskipun ia pribadi merasa hal itu salah. Sebaliknya, dalam tim yang positif, *herd mentality* bisa memotivasi anggota lain untuk bekerja lebih disiplin dan produktif karena adanya dorongan sosial untuk tidak “tertinggal” dari rekan kerja lain (Ungvarsky, 2020)

Adapun menurut pendapat Gustave Le Bon dan Wilfred Trotter, individu yang berada dalam kerumunan atau kelompok cenderung mengalami penurunan kontrol diri dan pemikiran kritis. Dalam organisasi, kondisi ini dapat memperlemah pertimbangan pribadi seorang karyawan dan meningkatkan kecenderungan untuk bertindak secara otomatis mengikuti kelompok, tanpa evaluasi mendalam terhadap dampaknya. Hal ini bisa berdampak pada kualitas pengambilan keputusan, produktivitas, dan bahkan etika kerja.

Faktor-faktor seperti keinginan untuk diterima, takut dikucilkan, dan difusi tanggung jawab memperkuat herd mentality di lingkungan kerja. Seorang karyawan yang menyadari adanya penyimpangan dalam tim, misalnya, mungkin enggan untuk menegur atau melaporkannya karena merasa itu bukan tanggung jawabnya atau takut menjadi berbeda.

Namun demikian, kesadaran terhadap keberadaan herd mentality justru bisa menjadi titik awal perbaikan. Dengan membangun budaya kerja yang mendukung refleksi diri, diskusi terbuka, dan penghargaan terhadap pendapat individual, perusahaan dapat mengarahkan herd mentality ke arah yang konstruktif, sehingga konformitas sosial justru mendukung etos kerja yang positif, kolaboratif, dan produktif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa herd mentality memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Dalam manajemen sumber daya manusia, penting untuk memahami bagaimana tekanan kelompok memengaruhi individu, agar dapat menyusun strategi yang tidak hanya

menumbuhkan kerja sama tim, tetapi juga menjaga integritas dan pemikiran kritis setiap karyawan.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) masih kurang memiliki disiplin kerja serta kelompok kawanan yang baik pada perusahaan. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Disiplin Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)”

1.2 Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)?
2. Apakah herd mentality berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) ?
3. Bagaimana disiplin kerja dan herd mentality berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) ?

1.2.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasih masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, Batasan masalah dalam riset ini yaitu diantaranya:

1. Objek Penelitian dibatasi pada perusahaan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet): Penelitian ini hanya memfokuskan pada perusahaan infrastruktur

digital saja, sehingga tidak mencakup pada perusahaan pada sektor lain selain infrastruktur digital.

2. Variabel terbatas pada *Disiplin Kerja*, *Herd Mentality* dan *Kinerja*: Penelitian hanya menganalisis pengaruh disiplin kerja dan mental kawanan (*Herd Mentality*) terhadap kinerja karyawan, tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti loyalitas kerja, motivasi kerja atau lingkungan kerja.
3. Subjek Penelitian dibatasi pada posisi Supervisor, Manager dan Staf: Penelitian ini hanya memfokuskan pada posisi Supervisor, Manager dan Staf, sehingga hasil penelitian tidak dapat tergeneralisasi pada posisi lain seperti Teknisi atau Satpam.
4. Pendekatan Kuantitatif: Penelitian menggunakan metode kuantitatif dalam bentuk penyebaran kuesioner sehingga tidak mendapatkan informasi atau pendapat para responden melalui wawancara secara langsung atau melalui pendekatan kualitatif.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diberikan maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu: Mengetahui apakah adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

1. Mengetahui apakah pengaruh herd mentality terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).
2. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan herd mentality terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

1.4 Kebaruan Penelitian

Tabel 1. 2 Pemetaan Kebaruan Penelitian

No.	Judul Penelitian (Tahun)	Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Akhir Penelitian
1.	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun. (2023)	Noor Sita Kusumadewi	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Madiun. Pengujian regresi dan hipotesis yang telah di analisa dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BKPSDM.
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Mandiri Teknik Bekasi. (2024)	Ahmad Baidowil, Wanta, Dwi Epty Hidayaty	Kuantitatif	Hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh parsial gaya kepemimpinan transformasional positif

No.	Judul Penelitian (Tahun)	Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Akhir Penelitian
				<p>signifikan terhadap kinerja, terdapat pengaruh parsial disiplin kerja posisiHf signifikan terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh simultan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja posisiHf signifikan terhadap kinerja. Semakin berkembangnya gaya kepemimpinan transformasional dan menjaga disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat</p>
3.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT DOK & Perkapalam Kodja Bahari (PERSERO) Jakarta Utara. (2024)</p>	Febri, Ibnu Sina	Kuantitatif	<p>Hasil uji simultan menghasilkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, hasil koefisien</p>

No.	Judul Penelitian (Tahun)	Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Akhir Penelitian
				determinasi menunjukkan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari.
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Yayan Sutiati, S.H., M.KN (2023)	Yudyanto Ilham Perdana, Taat Kuspriyono, Lady Diana Warpindyastuti	Kuantitatif	Penelitian ini menghasilkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor notaris Yayan Sutiati, SH., M.KN.
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mcdonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan. (2023)	Muhammad Husni Mubarak & Lily Setyawati Kristianti	Kuantitatif	Hasil pengujian secara simultan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada

No.	Judul Penelitian (Tahun)	Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Akhir Penelitian
				Mcdonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan.
6.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. (2023)	Sumiati & Ivoneldi Ade Sumitra	Kuantitatif	Memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya
7.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. (2023)			
8.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. (2024)	Eni Yuliawati, Nopi Oktavianti	Kuantitatif	Hasil Uji Determinasi diketahui nilai Adjusted R Square, ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan

No.	Judul Penelitian (Tahun)	Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Akhir Penelitian
				Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.
9.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. (2023)	Fathan Arif, Roni Hutauruk, Denok Sunarsi	Kuantitatif	Dari hasil diperoleh nilai Fhitung yang dapat menyimpulkan bahwa Ho ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. (2024)	Lutfi Ristiyani, Anton Subarno, Tri Murwaningsih	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan adapun pengaruh

No.	Judul Penelitian (Tahun)	Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Akhir Penelitian
				positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
11.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. (2023)	Agus Halim	Kuantitatif	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial, simultan dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju.
12.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Taman Dayu Golf Club & Resort Bagian <i>Housekeeping</i> Di Prigen Pasuruan. (2024)	Muhammad Afif, Dedi Sukariyono, Abdul Rachman	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan dan parsial disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor. (2023)	Vivi Fauziah, Pristanto Ria Irawan, Erik Rahman, Joelianti Dwi S.N	Kuantitatif	Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakuan

No.	Judul Penelitian (Tahun)	Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Akhir Penelitian
				Karya Mandiri Bogor berpengaruh sangat kuat dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 91,1% terhadap variabel kinerja karyawan.
14.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nipro Indonesia Jaya. (2024)	Astri Nur Pawestri, Yudi Kristanto, Widya Lelisa Army	Kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dan simultan disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.
15.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Timur Jaya (Unit Support)	Nindya Putri Almira, Mutdi Ismuni, Erik Rahman	Kuantitatif	Dari temuan ini penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Timur Jaya (Unit Support) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dilihat dari hasil penelitian – penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki hal baru dari penelitian sebelumnya. Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pendekatan yang digunakan untuk mengukur pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan di PT Supra Primatama Nusantara (Biznet). Penelitian sebelumnya lebih fokus pada pada disiplin kerja dan *herd mentality* secara terpisah sedangkan penelitian ini mengkombinasikan kedua pendekatan tersebut untuk mengukur efek sinergisnya terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam disiplin kerja dan *herd mentality* dengan memberikan wawasan tentang bagaimana pengaruh dari disiplin kerja dan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan di PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) .

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis

- a. Penelitian ini menjadi dasar bagi penemuan dan inovasi baru yang dapat memperluas pemahaman tentang pengaruh disiplin kerja dan *herd mentality* (*mentalitas kawanan*) terhadap kinerja karyawan pada sektor infrastruktur digital yaitu PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).
- b. Penelitian ini dilakukan membantu dalam memecahkan masalah yang kompleks dan dengan adanya penelitian ini terdapat manfaat penelitian dengan pendekatan yang sistematis bersifat solutif bagi PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

- c. Penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan materi terutama dalam dua topik penting yang secara tergabung menjadi satu kerangka yaitu disiplin kerja dan herd mentality (*mentalitas kawanan*).

1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal

- a. Bagi perusahaan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet), penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi baik dan dapat menjadi masukan bagi perusahaan.
- b. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan informasi dalam penelitian selanjutnya.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini menyediakan kesempatan bagi peneliti untuk mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan serta memperluas pemahaman tentang pengaruh disiplin kerja dan herd mentality (*mentalitas kawanan*) terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

BAB II

TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Literatur

2.1.1 Pengertian MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Suparyanto, 2020). Ditambahkan pula menurut Sofyand dalam (Jannah, 2021), Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

1. Tujuan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengatur sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (personal objective), naik ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (function objective), dilanjutkan ke tujuan organisasional (organizational objective), dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (society objective) (Akilah, 2018).

a) Tujuan Personal (Personal Objective)

Tujuan personal yaitu membantu sumber daya manusia untuk mencapai tujuan diri individunya. Tujuan individual ini berentang dari yang sangat teknis sampai dengan yang aspirasi, dan dari tujuan jangka pendek sampai dengan jangka panjang. Tujuan yang bersifat teknis, setiap individu tercermin dari kegiatan riil dan kontribusi dirinya dalam organisasi, sedangkan tujuan aspirasi tercermin pada motivasi dan kepuasannya dalam organisasi. Tujuan jangka pendek individu umumnya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan sandang, sampai dengan kebutuhan tingkat tinggi yaitu aktualisasi diri (lihat teori Maslow).

Sedangkan kebutuhan jangka panjang merupakan kebutuhan rohani untuk mencapai tujuan di akhirat nanti. Kebutuhan jangka panjang ini tercermin dari keyakinannya bahwa pencapaian tujuan duniawi (terutama bekerja) merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan rohani di akhirat nanti. Pada diri pendidik tujuan personal dapat ditunjukkan bahwa ia bekerja untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Namun, secara

jangka panjang, ia bekerja di bidang pendidikan karena dilandasi oleh motivasi yang didorong suatu keyakinan bahwa sebagai seorang pendidik merupakan panggilan hidup yang semata-mata untuk mengamalkan ilmu untuk mengantarkan generasi lebih baik, dan yang demikian ini akan mendapatkan pahala yang tidak akan putus sampai di akhirat nanti. Berdasarkan uraian di atas, tujuan manajemen sumber daya manusia secara personal adalah memberikan peluang yang sama kepada setiap personel untuk mencapai tujuan pribadinya. Di samping itu, tujuan manajemen juga harus memelihara dan memberi kesempatan munculnya motivasi pribadi untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

b) Tujuan Fungsional (Functional Objective)

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang memelihara kontribusi bagian-bagian dalam organisasi agar sumber daya manusia pada bagian-bagian itu dapat menjalankan tugas secara optimal. Setiap sumber daya manusia akan memiliki makna fungsional jika manajemennya mampu memenuhi tujuan permintaan organisasi. Dengan demikian manajemen bertugas untuk mengoptimalkan agar setiap sumber daya manusia dapat berkontribusi pada bagian tugas dan fungsi yang dijalankan.

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah menjaga agar guru tidak terlambat di kelas dan guru dapat membuat persiapan secara baik. Dengan kata lain, tujuan fungsional adalah memelihara dan

memfasilitasi agar guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal sesuai tugas dan fungsinya.

c) Tujuan Organisasional (Organizational Objective)

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang terkait dengan keefektifan organisasi. Tujuan organisasional ini tercermin dari pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi. Jika organisasi itu sekolah, tujuan organisasionalnya adalah tingkat dan kualitas lulusan sekolah. Tingkat dan kualitas lulusan sekolah sangat tergantung pada kinerja dan produktivitas pada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah, di samping juga tergantung kepada sumber-sumber yang lain.

Sebagai contoh tujuan organisasional para pendidik dan tenaga kependidikan adalah melayani dan mengoptimalkan bagian-bagian dalam organisasi (misalnya manajemen peserta didik) untuk mencapai tujuan sekolah.

d) Tujuan Masyarakat (Society Objective)

Tujuan masyarakat adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang timbul di masyarakat, sehingga organisasi diharapkan dapat memberi manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Pencapaian tujuan masyarakat merupakan dampak (outcomes) yang ditimbulkan dari pencapaian tujuan sebelumnya, yaitu tujuan organisasional. Pencapaian tujuan masyarakat pendidikan tercermin dari keberhasilan generasi yang dihasilkan oleh sekolah sebagai warga masyarakat yang jauh lebih

berkualitas dari masyarakat pada generasi sebelumnya. Tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan sebagaimana di kemukakan di atas menunjukkan bahwa tujuan itu berbeda dengan tujuan manajemen sumber daya manusia pada bidang lain seperti di perusahaan atau pabrik.

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan atau pabrik lebih banyak untuk mencapai tujuan organisasional, yaitu dihasilkannya produksi yang tinggi untuk mendapat keuntungan finansial (profit). Adanya perbedaan orientasi tujuan manajemen sumber daya manusia akan berdampak pada kegiatan yang dijalankan di bidang pendidikan. Tujuan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan sebagaimana yang dikemukakan oleh Astuti dalam Departemen Pendidikan Nasional menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperoleh nilai maslahat optimal bagi individu tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan, sekolah dan masyarakat yang dilayaninya.

2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja

Istilah disiplin berakar dari bahasa Latin *discere*, yang memiliki arti belajar, kemudian berkembang menjadi *disciplina*, yang bermakna pengajaran atau pelatihan. Menurut Dubois, kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran serta kemauan individu untuk mematuhi aturan-aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Dubois,2021). Konsep

ini mencakup berbagai aspek, seperti ketepatan waktu dalam kehadiran, ketaatan terhadap jadwal kerja, serta pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiarto & Ramadhan, disiplin kerja memperteguh pedoman organisasi dengan menghormati peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Mangkunegara menambahkan bahwa disiplin melibatkan sikap menghormati aturan serta menerima sanksi jika melanggar (Sugiarto & Ramadhan,2021). Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya mendukung tujuan organisasi tetapi juga membentuk budaya kerja yang produktif dan bertanggung jawab.

Ditambahkan menurut Sri, disiplin dalam perspektif organisasi adalah sikap patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi, yang mewujudkan melalui perilaku dan tindakan yang baik (Sri,2021). Hal ini bertujuan untuk menciptakan keteraturan dan keharmonisan dalam sebuah organisasi.

1. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Hendrayani & Angraini, 2022), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

c) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

d) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pimpinan Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Veithzal Rivai dalam (Hendrayani & Angraini, 2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur disiplin kerja adalah:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan.

c) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)

Gaji merupakan hal yang dapat ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya.

d) Keadilan

Keadilan dalam ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e) Waskat (pengawasan melekat).

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan serta menciptakan sistem internal kontrol.

2.1.3 Pengertian Herd Mentality (Mentalitas Kawan)

Herd mentality, atau mentalitas kelompok, merupakan fenomena psikologis di mana individu dalam suatu kelompok cenderung mengikuti perilaku, sikap, dan keputusan mayoritas, bahkan ketika hal tersebut bertentangan dengan nilai pribadi atau penilaian rasional mereka. Dalam konteks dunia kerja, herd mentality dapat berperan besar dalam membentuk perilaku karyawan, baik secara positif maupun negatif (Chica et al., 2023)

Fenomena ini dapat terjadi saat karyawan merasa terdorong untuk menyesuaikan diri dengan norma atau kebiasaan kelompok kerja, seperti mengikuti gaya kerja rekan, sikap terhadap aturan perusahaan, atau bahkan keputusan informal di luar kebijakan resmi. Misalnya, seorang karyawan mungkin menunda pekerjaan hanya karena rekan-rekannya melakukan hal yang sama, meskipun ia pribadi merasa hal itu salah. Sebaliknya, dalam tim yang positif, herd mentality bisa memotivasi anggota lain untuk bekerja lebih disiplin dan produktif karena adanya dorongan sosial untuk tidak “tertinggal” dari rekan kerja lain (Ungvarsky, 2020)

Menurut Gustave Le Bon dan Wilfred Trotter, individu yang berada dalam kerumunan atau kelompok cenderung mengalami penurunan kontrol diri dan pemikiran kritis. Dalam organisasi, kondisi ini dapat memperlemah pertimbangan pribadi seorang karyawan dan meningkatkan kecenderungan untuk bertindak secara otomatis mengikuti kelompok, tanpa evaluasi mendalam terhadap dampaknya. Hal ini bisa berdampak pada kualitas pengambilan keputusan, produktivitas, dan bahkan etika kerja.

Faktor-faktor seperti keinginan untuk diterima, takut dikucilkan, dan difusi tanggung jawab memperkuat herd mentality di lingkungan kerja. Seorang karyawan yang menyadari adanya penyimpangan dalam tim, misalnya, mungkin enggan untuk menegur atau melaporkannya karena merasa itu bukan tanggung jawabnya atau takut menjadi berbeda.

Namun demikian, kesadaran terhadap keberadaan herd mentality justru bisa menjadi titik awal perbaikan. Dengan membangun budaya kerja yang mendukung refleksi diri, diskusi terbuka, dan penghargaan terhadap pendapat individual, perusahaan dapat mengarahkan herd mentality ke arah yang konstruktif, sehingga konformitas sosial justru mendukung etos kerja yang positif, kolaboratif, dan produktif.

1. Teori – Teori Herd Mentality

- a) Teori Perilaku Terencana (Planned Behavior Theory) (Agus Wibowo 2023:90)

Tema utama dalam teori perilaku terencana adalah bahwa cara terbaik untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku seseorang adalah melalui niat perilaku orang tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa (1) orang cenderung berperilaku rasional dan sistematis menggunakan informasi yang tersedia bagi mereka ketika memutuskan untuk bertindak atau tidak bertindak, (2) tindakan orang dipandu oleh motif sadar dan bukan oleh motif tak sadar, dan (3) orang mempertimbangkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk bertindak atau tidak. Berdasarkan asumsi tersebut, teori ini awalnya disebut teori tindakan beralasan Ajzen & Fishbein, (Anjali Bhavan at.al. 2019).

Menurut teori, sikap dan norma subyektif seseorang memengaruhi niat perilakunya. Niat perilaku seseorang kemudian mempengaruhi perilakunya. Sikap mengacu pada penilaian yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari perilaku seseorang. Norma subyektif mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan dari individu lain untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Niat mengacu pada faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku seseorang. Niat menunjukkan seberapa besar keinginan seseorang untuk mencoba suatu perilaku, dan seberapa besar upaya yang mungkin dia lakukan terhadap perilaku itu. Secara umum, semakin kuat niat untuk melakukan suatu perilaku, semakin besar kemungkinan seseorang untuk melakukan perilaku tersebut, Ajzen dalam (Qi Huang at.al. 2022). Bandura (Xinjie Su

2023), Teori tindakan beralasan memiliki banyak keberhasilan penelitian. Madden, Ellen, dan Ajzen melaporkan bahwa teori tersebut telah banyak digunakan untuk memodelkan prediksi niat perilaku dan perilaku. Dalam sebuah meta-analisis, Sheppard, Hartwick, dan Warshaw mencatat bahwa teori tersebut memprediksi niat perilaku dan perilaku dengan cukup baik, dan berguna untuk mengidentifikasi di mana dan bagaimana mengubah perilaku individu.

b) Teori Memahami Insting Kawan, (Paulus 2024).

Naluri kawan atau perilaku kawan didefinisikan oleh kurangnya pengambilan keputusan yang independen, yang menyebabkan seseorang berpikir dan berperilaku sama dengan orang lain. Hal ini dapat terwujud dalam apa yang kita beli atau bagaimana kita berpikir dan hadir dalam banyak bagian kehidupan kita, seperti memilih layanan, pilihan makanan, membeli produk, dan menginvestasikan uang kita. Untuk memperjelas, insting kawan dalam keuangan terjadi ketika investor mengikuti jejak investor lain. Dengan demikian, mereka dipengaruhi oleh emosi dan insting alih-alih mengandalkan analisis independen mereka sendiri, yang merupakan langkah penting sebelum berinvestasi dalam produk apa pun.

c) Teori Model Mentalitas Mental Models Theory), (Gilbert 2023) dan (Wibowo 2023:78)

Model mental adalah struktur pengetahuan yang disederhanakan, atau representasi kognitif, yang digunakan orang untuk memahami dan berinteraksi dengan dunia di sekitar mereka Gentner & Stevens, Johnson-Laird. Teori model mental meneliti bagaimana manajer menggunakan model mental untuk memengaruhi pengambilan keputusan dan pilihan strategis mereka untuk mencapai misi, strategi, dan tujuan organisasi. Teori ini mengasumsikan bahwa organisasi yang lebih mampu membangun dan menggunakan model mental yang akurat dari lingkungan bisnis mereka akan lebih berhasil daripada organisasi yang tidak mampu melakukannya. Teori ini juga mengasumsikan bahwa manajer yang memiliki pemahaman yang lebih lengkap dan lebih akurat tentang kapabilitas organisasi mereka dan prinsip-prinsip utama lingkungan bisnis mereka akan memiliki hasil kinerja yang lebih tinggi daripada manajer yang tidak memiliki pengetahuan semacam itu.

Konsep model mental memiliki sejarah panjang dan dapat ditelusuri kembali ke karya Kelvin, Boltzmann, dan Maxwell (Johnson-Laird, 2006) dan juga Craik (1943) dan Peirce (1931 1958). Teori ini dapat diringkas dalam tiga prediksi utama: (1) orang biasanya membangun model mental dari apa yang mereka yakini benar; (2) orang biasanya membangun hanya satu model mental, bukan beberapa model mental; dan (3) orang cenderung mempertimbangkan data dan informasi serta membuat keputusan dan pilihan dari dalam satu model mental mereka. Orang membentuk model mental dari sistem yang rumit sehingga

mereka dapat memahami apa isi sistem itu, bagaimana sistem itu bekerja, dan mengapa sistem itu bekerja.

Manajer tidak dapat sepenuhnya mengetahui dan memahami lingkungannya karena mereka memiliki kemampuan pemrosesan informasi dan sensorik yang terbatas. Untuk alasan ini, manajer menggunakan model mental yang disederhanakan untuk memahami dan memahami dunia di sekitar mereka karya Cyert & March, 1992; March & Simon, 1958 dalam (Abdurhman Kurdi 2021). Model mental hanyalah representasi kognitif dari realitas dan bukan penggambaran mental dari realitas karya Kiesler & Sproull, 1982, (Abdurhman Kurdi 2021). Meskipun model mental membantu organisasi memahami sejumlah besar informasi, mereka juga dapat menyebabkan kesimpulan, asumsi, dan tindakan yang salah. Model mental bersifat subyektif, sehingga organisasi yang berbeda dapat membuat representasi mental yang berbeda dari situasi dan informasi lingkungan yang sama. Penciptaan model mental yang berbeda tentang kumpulan informasi yang sama bahkan dapat terjadi dalam sebuah organisasi, (Gilbert 2023).

2. Indikator – Indikator Herd Mentality

Adapun indikator – indikator herd mentality berdasarkan pendapat dari (Agus Wibowo 2023:90) yaitu:

a) Mentalitas

Mentalitas dalam konteks herd mentality merujuk pada pola pikir atau sikap yang cenderung mengikuti kelompok tanpa analisis kritis atau pengambilan keputusan independen. Mentalitas ini mencerminkan kecenderungan untuk tunduk pada norma dan keinginan kelompok, bukan berdasarkan pertimbangan rasional individu.

b) Kawanannya

Kawanannya mengacu pada perilaku individu yang bertindak bersama dalam kelompok tanpa adanya pusat pengendali tunggal, sehingga perilaku individu menjadi seragam mengikuti kelompok. Dalam herd mentality, individu berperilaku seperti anggota kawanannya yang bergerak dan bertindak secara kolektif, sering kali didorong oleh naluri sosial dan emosi.

c) Perilaku Terencana

Perilaku terencana dalam herd mentality mengacu pada tindakan yang tampak sistematis atau disengaja, namun sebenarnya dipengaruhi oleh tekanan sosial dan norma kelompok, bukan keputusan rasional individu. Individu mengikuti pola perilaku yang sudah terbentuk dalam kelompok tanpa evaluasi independen.

d) Dampak

Dampak herd mentality bisa positif maupun negatif, tergantung konteksnya. Dampak negatif termasuk pengambilan

keputusan yang kurang rasional, risiko kesalahan kolektif, dan hilangnya inovasi atau kreativitas individu. Dampak positif bisa berupa kohesi sosial dan kemudahan koordinasi dalam kelompok.

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Dikemukakan oleh Mangkunegara dalam (Tanjung & Rasyid, 2023) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut Sudaryono dalam (Tanjung & Rasyid, 2023) menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

1. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Surono (2020) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- a) Faktor Kemampuan Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge & skills). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor motivasi terbentuk dari sikap (atitute) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang di gunakan menurut pendapat robbins dalam sulaksono (2019:119) yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kinerja karyawan di ukur persepsi karyawan terhadap kualitas kerja yang di hasilkan, serta kesempurnaa dalam melaksanakan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang di hasilkan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan menjalankan tugas kerjanya.

f) Komitmen Kerja

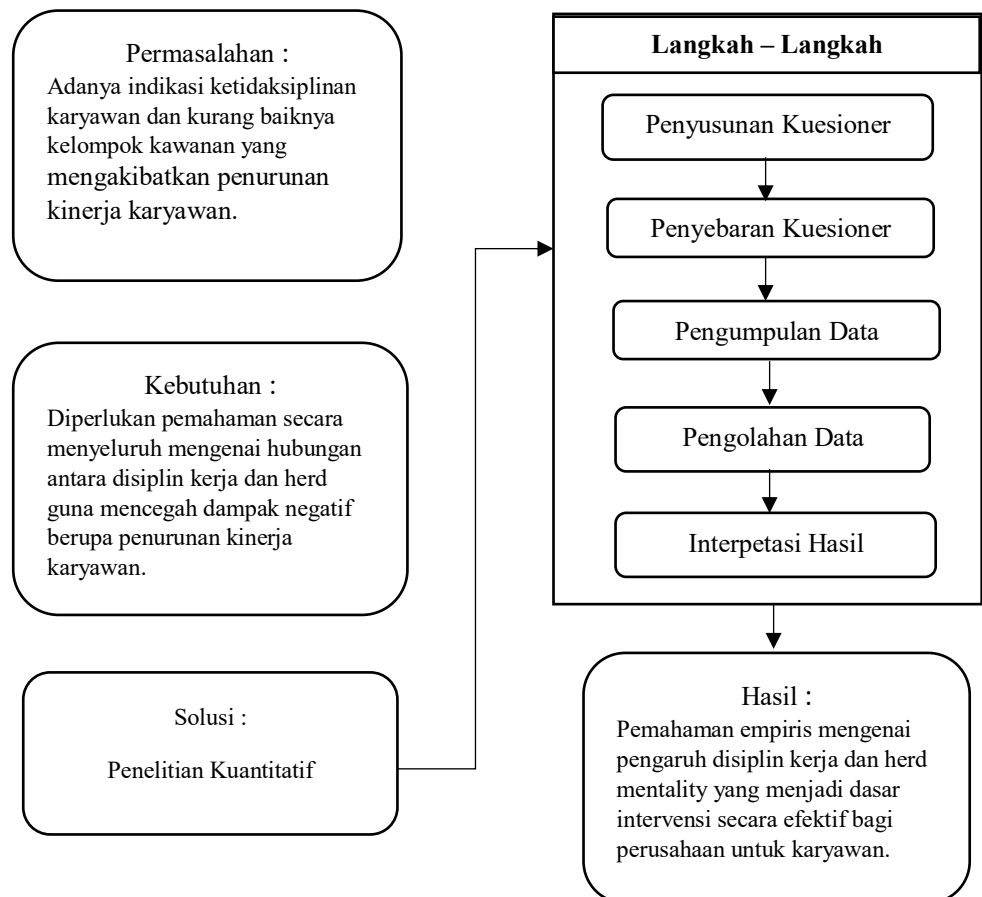
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

- a. Adanya indikasi tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) diperlihatkan dengan tidak tercapainya tingkat kehadiran yang diharapkan secara maksimal oleh perusahaan dan juga adanya kelompok kawanan yang kurang baik dalam perusahaan yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.
- b. Diperlukan pemahaman secara menyeluruh mengenai hubungan antara disiplin kerja dan herd mentality terhadap kinerja karyawan di PT Supra Primatama Nusantara (Biznet), guna mencegah dampak negatif berupa penurunan kinerja karyawan.
- c. Sebagai solusi akan dilakukan penelitian kuantitatif melalui serangkaian langkah sistematis, dimulai dari penyusunan kuesioner yang mengukur disiplin kerja dan herd mentality, penyebaran kuesioner

kepada karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet), hingga analisis data untuk memperoleh hasil yang dapat menjadi dasar rekomendasi intervensi yang lebih efektif bagi perusahaan untuk karyawan.

- d. Setelah pengolahan data diperoleh pemahaman empiris tentang pengaruh disiplin kerja dan herd mentality terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet), sebagai dasar strategi intervensi yang lebih efektif bagi perusahaan untuk karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.3 Pembangunan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

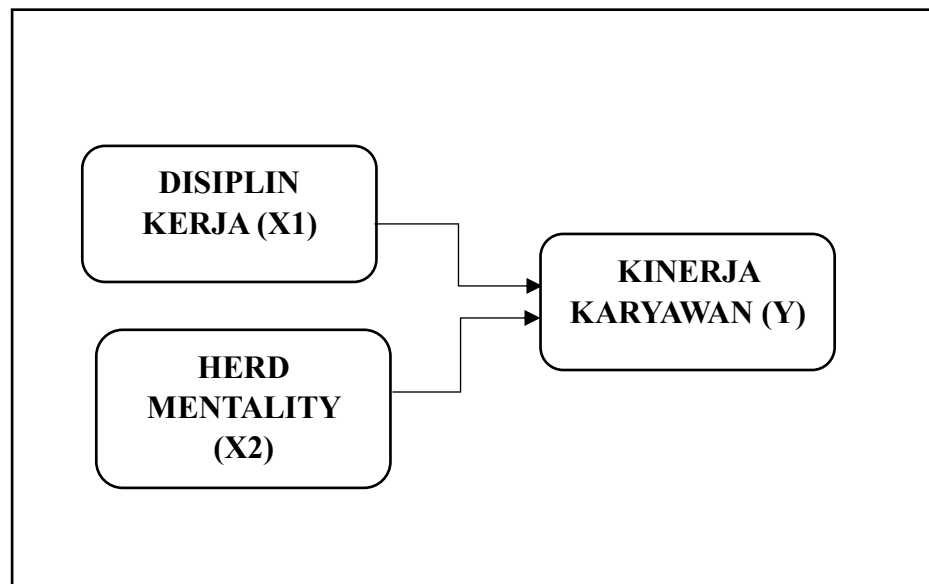
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)

Diduga bahwa terdapat pengaruh antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

2.3.2 Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)

Diduga terdapat pengaruh antara herd mentality terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).



Gambar 2. 2 Pengembangan Hipotesis

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data angka-angka dan kemudian dianalisis menggunakan statistik. Penelitian ini juga menggunakan regresi linier berganda dikarenakan terdapat dua variabel bebas digunakan ketika dalam suatu penelitian atau analisis data, ada lebih dari satu variabel bebas (independent variable) yang diduga mempengaruhi satu variabel terikat (dependent variable) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan herd mentality terhadap kinerja karyawan, dimana obyek yang digunakan adalah karyawan dengan posisi staff, manager dan supervisor pada PT Surya Primatama Nusantara (Biznet).

Tabel 3. 1 Desain Penelitian

No	Research Design Parts		Approaches
1	Filosofi riset		Positivism
2	Paradigma riset		Deduktif
3	Strategi riset		Survei atau kuesioner
4	Metode Riset	Pilihan	Metode kuantitatif
		Waktu	Cross-sectional
		Teknik dan prosedur	Pengumpulan data dan analisa

No	Research Design Parts	Approaches
Sumber: Saunders et al. (2012)		

3.2 Konteks Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini oleh karyawan PT Surya Primatama Nusantara yang beralamat Jl. Riverside Golf Club No.1, Bojong Nangka, Kec. Gn Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, 16965. Perusahaan yang bergerak dibidang informatika yang menyediakan layanan Internet, Kabel Bawah Laut, Data Center, Cloud Computing dan IPTV.

3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bulan April 2025 – Juli 2025. Untuk lebih jelasnya rincian waktu dan jenis kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Waktu dan Tahapan Penelitian

Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
SK/Kartu Bimbingan																
Menyusun Bab 1 – 3																
Revisi Bab 1-3																
Menyusun Bab 4 dan 5																
Revisi Bab 4 dan 5																
Publish Jurnal																

Sumber: Penulis (2025)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan data-data yang valid dalam penelitian. Dalam mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan beberapa macam metode pengumpulan data yaitu metode metode kuesioner melalui *google form*.

Metode Kuesioner (Angket) pada penelitian ini menggunakan instrumen yang diukur dengan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Beberapa pertanyaan-pernyataan yang berada pada kuesioner akan disebar secara tertulis ke seluruh responden dan nantinya akan dijawab berdasarkan yang dialami responden selama bekerja.

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk diukur menjadi indikator variabel. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Untuk menghindari jawaban bias maka skala likert pada pernyataan ragu-ragu ditiadakan, hal ini dapat menghindari jawaban responden yang cenderung lebih memilih netral. Berikut bobot skor skala likert seperti:

No	Pernyataan	Simbol	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	5

No	Pernyataan	Simbol	Nilai Skor
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	R	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.4.1 Satuan Objek Penelitian

Obyek penelitian pada penelitian ini yaitu karyawan 60 karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet). Tingkat satuan analisis yang digunakan adalah individu, yaitu setiap karyawan yang menjadi responden penelitian dan dapat memberikan jawaban atas kuesioner yang disebar. Selain itu, satuan obyek penelitian merupakan masing – masing individu karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) yang memenuhi kriteria sebagai responden. Karakteristik obyek penelitian meliputi karyawan yang bekerja secara aktif di perusahaan, dan pada posisi staff, manager dan supervisor. Karyawan yang menjadi responden minimal telah bekerja selama enam bulan agar memiliki pengalaman dan pemahaman terhadap lingkungan kerja di perusahaan tersebut.

Klasifikasi obyek penelitian ini ditentukan berdasarkan lama bekerja, serta posisi atau jabatan dalam perusahaan. Penelitian ini tidak membedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, atau latar belakang pendidikan, selama karyawan tersebut memenuhi kriteria sebagai responden yang dapat menjawab kuesioner penelitian.

3.4.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting dikarenakan populasi memberikan sumber informasi dari penelitian. Sedangkan Indriantoro dan Supomo mendefinisikan populasi sebagai sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 60 karyawan dari PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) dari beberapa posisi yaitu staf, manager dan supervisor.

Selain populasi, pada penelitian ini juga terdapat sampel. secara sederhana sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Ditambahkan oleh Sudjana yang mengatakan bahwa sampel merupakan sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu 60 karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) dari beberapa posisi yaitu staf, manager dan supervisor.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel adalah langkah awal penting dalam analisis, di mana teknik khusus digunakan untuk memilih sampel yang representatif dari populasi. Hal ini dilakukan untuk menghindari kebingungan antara teknik yang mirip. Tujuannya yaitu untuk mempelajari

hubungan antara distribusi variabel dalam populasi target dan sampel penelitian yang dipilih.

Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang di ambil adalah 60 karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) yang jumlah populasinya adalah sebanyak 60 karyawan dan dari beberapa posisi yaitu, Staff, Manager, dan Supervisor.

3.4.4 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Operasional variabel digunakan saat menentukan indikator dan jenis dari variabel-variabel yang berhubungan dengan penelitian ini. Operasional variabel juga memiliki tujuan untuk pengukuran skala dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dapat menggunakan alat bantu dengan tepat. Pada penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yaitu *independent variable* (variabel bebas) dan *dependent variable* (variabel terikat).

- a) Variabel bebas (*Independent variable*) Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X1) dan Herd Mentality (X2).
- b) Variabel terikat (*Dependent variable*) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat ialah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pernyataan
Disiplin Kerja : Veithzal Rivai dalam (Hendrayani & Angraini, 2022) Hodges dalam (Agustini, 2019:98) (Tyas ve at.all. 2020) Stuart Emmel (Melia Excelsa 2022) Stuart Emmel (Melia Excelsa 2022)	Peningkatan	4 (empat) indikator	01-04
	Mengoreksi	3 (tiga) indikator	05-07
	Mencegah	4 (empat) indikator	08-11
	Meluruskan Kembali	4 (empat) indikator	12-15
Herd Mentality : (Agus Wibowo 2023:90), (Paulus 2024), (Paisol Burlian 2016:32), (Gilbert 2011) dan (Wibowo 2023:78)	Mentalitas	3 (tiga) indikator	16-19
	Kawanan	3 (tiga) indikator	20-22
	Perilaku Terencana	2 (dua) indikator	23-24
	Dampak	2 (dua) indikator	25-26
Kinerja Karyawan : Robbins dalam sulaksono (2019:119), (Budiyanto, dkk 2020:9-10) Bernardin, John, and Russel (2025)	Kualitas	2 (dua) indikator	27-28
	Kuantitas	2 (dua) indikator	29-30
	Efektifitas	3 (tiga) indikator	31-33
	Kemandirian Kerja	2 (dua) indikator	34-35
	Komitmen Kerja	2 (dua) indikator	36-37

3.4.4.1 Variabel, Dimensi, dan Indikator Disiplin Kerja

Tabel 3. 4 Variabel, Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
Tujuan dan kemampuan: Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara	DK-01: Saya selalu berusaha lebih baik dalam bekerja sebagai karyawan di perusahaan. DK-02: Saya bertanggungjawab atas	Veithzal Rivai dalam (Hendrayani & Angraini, 2022)

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan	pekerjaan yang dibebankan terhadap saya. DK-03: Pilihan pekerjaan ini atas kemauan dan kemampuan saya. DK-04: Saya sangat bersyukur dapat bekerja di perusahaan.	Hodges dalam (Agustini, 2019:98) (Tyas ve at.all. 2020) Stuart Emmel (Melia Excelsa 2022) Stuart Emmel (Melia Excelsa 2022)
Teladan pimpinan : Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan	DK-05: Pekerjaan yang saja jalani merupakan suatu dorongan kebutuhan. DK-06: Dengan disiplin pasti hasil akan memuaskan. DK-07: Memilih yang sesuai dengan keahlian saya dalam bekerja.	
Keadilan : Keadilan dalam ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karea ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya	DK-08: Saya selalu mengikuti aturan yang diterapkan oleh perusahaan. DK-09: Dalam kondisi yang kurang menguntungkan saya tetap bekerja. DK-10: Menjaga emosi pada pekerjaan sebagai karyawan saya utamakan. DK-11: Tidak terpancing dengan situasi yang kurang baik.	
Waskat (pengawasan melekat) : Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan serta	DK-12: Jika terjadi kesalahan saya berupaya tidak terulang. DK-13: Kecurigaan yang ada saya pasti akan menghindar. DK-14: Jika terjadi kemelut dalam kerja saya meminta pendapat orang lain. DK-15: Keberhasilan yang membanggakan saya berupaya mencapainya kembali.	

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
menciptakan sistem internal kontrol.		

3.4.4.2 Variabel, Dimensi, dan Indikator Herd Mentality

Tabel 3. 5 Variabel, Dimensi dan Indikator Herd Mentality

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
Mentalitas: Mentalitas dalam konteks herd mentality merujuk pada pola pikir atau sikap yang cenderung mengikuti kelompok tanpa analisis kritis atau pengambilan keputusan independen.	HM-01: Perusahaan mampu mengorganisasi karyawan secara adil dalam pengambilan kebijakan tertentu. HM-02: Pimpinan sangat mengetahui kondisi staf pada situasi sulit dan memberikan motivasi. HM-03: Tekanan kerja yang saya alami berdampak pada penurunan semangat kerja.	
Kawanan : Kawanan mengacu pada perilaku individu yang bertindak bersama dalam kelompok tanpa adanya pusat pengendali tunggal, sehingga perilaku individu menjadi seragam mengikuti kelompok.	HM-04: Kolektivitas capaian kinerja sangat penting demi kemajuan perusahaan. HM-05: Terjadinya kelompok dalam divisi sebagai bentuk solidaritas. HM-06: Teman sejawat membeda – bedakan dalam berkumpul saat hadir maupun istirahat.	(Agus Wibowo 2023:90), (Paulus 2024), (Paisol Burlian 2016:32), (Gilbert 2011) dan (Wibowo 2023:78)
Perilaku Terencana : Perilaku terencana dalam herd mentality mengacu pada tindakan yang tampak sistematis atau disengaja, namun sebenarnya sebenarnya dipengaruhi oleh tekanan sosial dan norma kelompok	HM-07: Perilaku pimpinan sangat penting dan harus diteladani dalam bekerja. HM-08: Perusahaan menerapkan aturan yang sangat mengikat seluruh karyawan dalam berperilaku.	
Dampak : Dampak herd mentality bisa positif	HM-11: Terlintas secara pribadi keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.	

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
maupun negatif, tergantung konteksnya. Dampak negatif termasuk pengambilan keputusan yang kurang rasional, risiko kesalahan kolektif, dan hilangnya inovasi atau kreativitas individu	HM-12: Capaian kinerja membuat bangga dan selalu berjuang demi kemajuan perusahaan.	

3.4.4.3 Variabel, Dimensi, dan Indikator Kinerja Karyawan

Tabel 3. 6 Variabel, Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
Kualitas : Kualitas kinerja karyawan diukur persepsi karyawan terhadap kualitas kerja yang dihasilkan, serta kesempurnaan dalam melaksanakan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.	KK-01: Kualitas kerja kemampuan atau keahlian yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. KK-02: Tanggungjawab hasil pekerjaan adalah hal terpenting dalam capaian atas kualitas pekerjaan.	
Kuantitas : Merupakan jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.	KK-03: Ketetapan target yang dibebankan terhadap karyawan sebagai tanggungjawab yang dibebankan. KK-04: Memberikan target pada karyawan tidak didasarkan dengan kawanannya semata.	Robbins dalam Sulaksono (2019:119), (Budiyanto, dkk 2020:9-10)
Efektifitas : Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.	KK-05: Efektivitas kerja merupakan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya sesuai rencana dan tepat waktu. KK-06: Mencapai tujuan yang diinginkan sangat penting sebagai perhatian seluruh karyawan. KK-07: Efektivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi yang perlu dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai.	Bernardin, John, and Russel (2025)

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
Kemandirian Kerja: Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan menjalankan tugas kerjanya.	KK-08: Karyawan diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuannya. KK-09: Pekerjaan dilaksanakan dengan standar yang ada bukan karena kowongan pada pimpinan.	
Komitmen Kerja : Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan	KK-10: Komitmen kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan performa bisnis. KK-11: Loyalitas karyawan dalam menyikapi pekerjaan menjadikan perusahaan lebih maju.	

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas

Valid merupakan menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Adapun dikemukakan oleh Sugiyono (2018:361) yang berpendapat bahwa valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan menurut Ghazali (2017:52) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung $>$ r tabel atau dapat juga dengan nilai $\text{chronbath } \alpha >$ standar kritis α , maka dikatakan valid. Untuk me\$nguji validitas setiap instrument.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Sugiyono (2018:168) berpendapat yaitu instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Ditambahkan pula oleh Ghazali (2017:47) bahwa "reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner.

3.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

3.5.4 Uji Heteroskedastisitas

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara

parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2017:274) persamaan correlation pearson dinyatakan dalam rumus.

3.5.5 Uji ANOVA

ANOVA (Analysis of Variance) merupakan analisis statistik atau pengujian untuk mengetahui sejauh mana dua atau lebih kelompok berbeda satu sama lain. Analisis ini termasuk statistik parametrik dan teknik analisis multivariate (Akbar, 2025).

3.5.6 Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2017:274) persamaan correlation pearson dinyatakan dalam rumus.

BAB IV

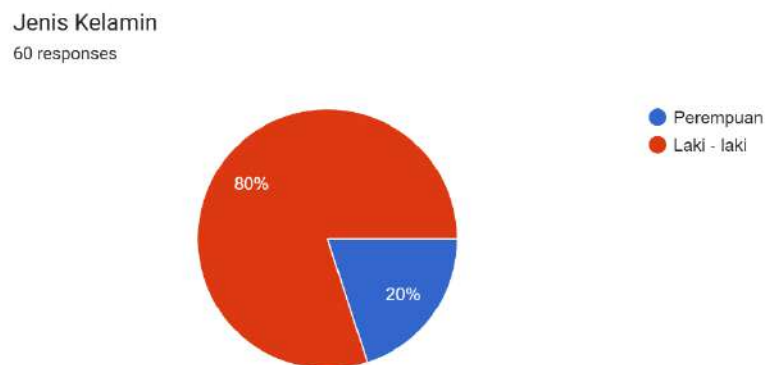
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Responden

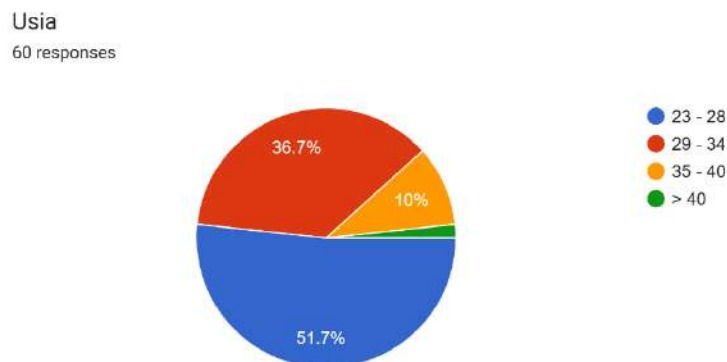
Profil responden merupakan ciri – ciri orang atau kelompok yang dipilih sebagai subjek penelitian dikenal sebagai karakteristik responden. Digunakan untuk mengkarakterisasi ciri – ciri populasi yang diteliti dan menjamin bahwa responden yang dipilih relevan dengan tujuan penelitian. (Populix, 2024).

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden



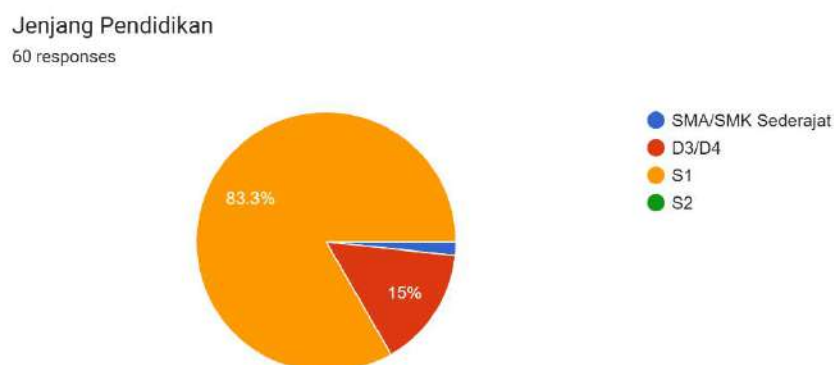
Tabel 4.1 jenis kelamin responden laki – laki 80% sedangkan responden yang jenis kelamin perempuan 20%.

Tabel 4. 2 Usia Responden



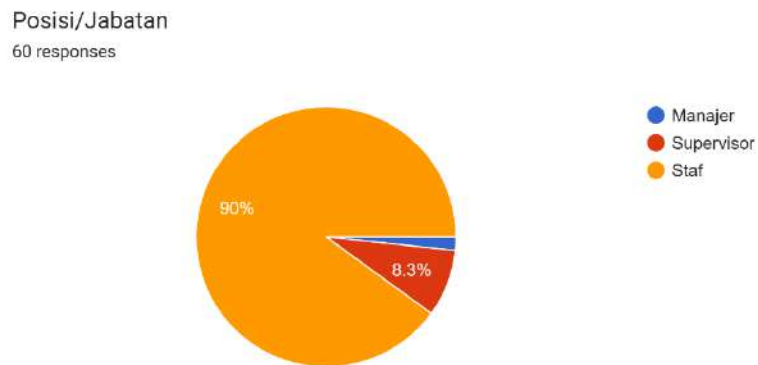
Tabel 4.2 merupakan data usia responden karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) rata – rata dari 60 responden atau 100% usia produktif. Menurut Kemenkes, usia produktif umumnya didefinisikan sebagai rentang usia 15 hingga 64 tahun. Kelompok usia ini dianggap memiliki kemampuan untuk bekerja dan menghasilkan secara ekonomis. Kemudian, usia produktif juga sering dikaitkan dengan usia dewasa, yang biasanya dimulai dari usia 18 tahun, (Lubis at.al 2023).

Tabel 4. 3 Jenjang Pendidikan Responden



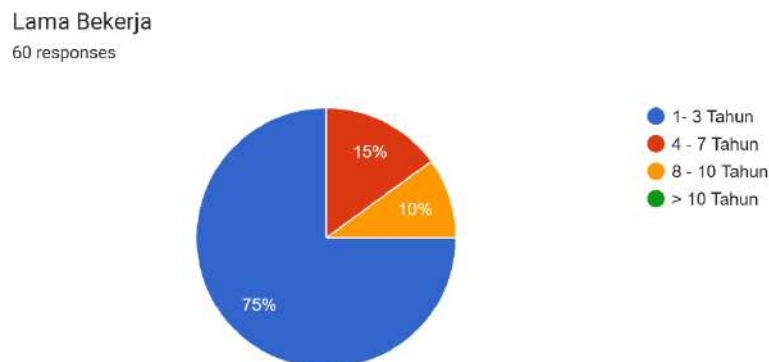
Tabel 4.3 merupakan data jenjang Pendidikan responden karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) yang menyatakan bahwa 83,3% merupakan karyawan dengan jenjang pendidikan S1, sedangkan 15% merupakan karyawan dengan jenjang pendidikan D3/D4 dan 1,7% merupakan karyawan dengan jenjang Pendidikan SMA/SMK Sederajat.

Tabel 4. 4 Posisi/Jabatan Responden



Tabel 4.4 merupakan data jenjang Pendidikan responden karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) yang menyatakan bahwa 90% merupakan karyawan dengan posisi/jabatan staf dan 8,3% merupakan karyawan dengan posisi/jabatan supervisor dan 1,7% dengan posisi/jabatan manager.

Tabel 4. 5 Lama Bekerja Responden



Tabel 4.5 merupakan data yang menyatakan lama bekerja dari karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) yang menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 75%, karyawan yang bekerja selama 4-7 tahun sebanyak 15%, selain itu karyawan yang bekerja selama 8-10 tahun sebanyak 10%.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Deskripsi statistik merupakan salah satu ukuran untuk memastikan data penelitian selaras dengan variabel yang diteliti adalah statistik deskriptif. Ciri atau properti seseorang atau organisasi disebut variabel. Berbagai macam variabel meliputi variabel kontinu, variabel atribut, variabel aktif, variabel dependen, variabel independen, dan variabel kategoris (Priadana dkk, 2021).

Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif

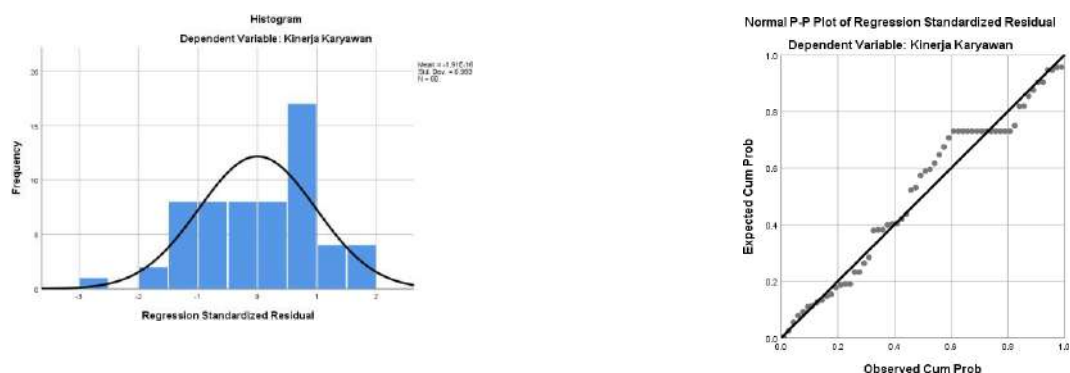
		Statistics		
		Disiplin Kerja	Herd Mentality	Kinerja Karyawan
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		33.1333	39.1000	50.7333
Std. Error of Mean		.30943	.58979	.49624

Median	35.0000	39.5000	51.0000
Mode	35.00	45.00	55.00
Std. Deviation	2.39680	4.56850	3.84384
Variance	5.745	20.871	14.775
Range	7.00	16.00	14.00
Minimum	28.00	29.00	41.00
Maximum	35.00	45.00	55.00
Sum	1988.00	2346.00	3044.00

Tabel 4.1 adalah deskripsi statistic hasil olah data 60 responden pada objek penelitian yang dapat dihimpun oleh peneliti. Di mana *Standard error of the mean (SEM)* adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa akurat rata-rata sampel menggambarkan rata-rata populasi (Fauziah, 2018)(Sulistyawati dkk, 2022) pada variabel disiplin kerja = 0.31 lebih kecil dari standar devatition 2.39, dan variabel *herd mentality* = 0.59 lebih kecil dari standar devatition = 4.57, serta variabel kinerja = 0.50 lebih kecil dari standar devatition = 3.84.

4.2 Asumsi Klasik

4.2.1 Hasil Uji Normalitas

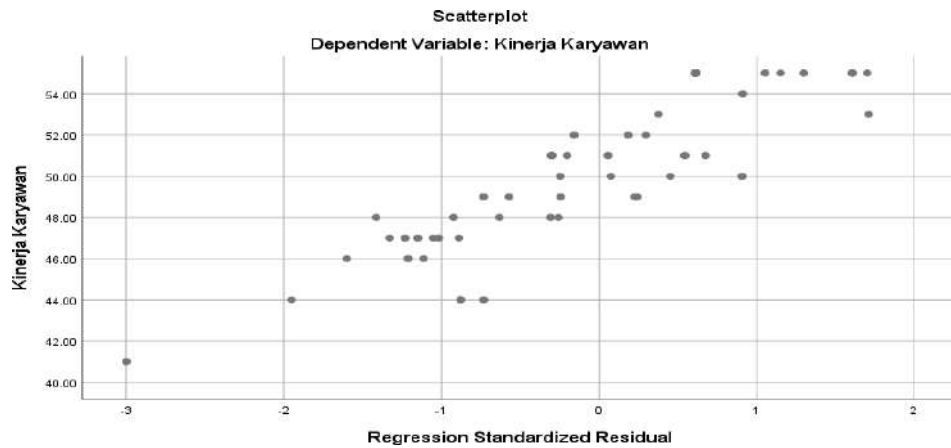


Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Regresi

Gambar 4.1 distribusi yang normal membentuk suatu garis lurus diagonal. Dan garis yang menggambarkan data residual mengikuti garis diagonalnya. Gambar membentuk garis lurus diagonal dan titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonalnya, (Zainuddin Iba, 2024) residual telah terdistribusi dengan normal.

4.2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan uji *scatter plot* adalah metode visual untuk memeriksa asumsi heteroskedastisitas dalam model regresi, yaitu kondisi di mana varians dari *error term* tidak konstan pada setiap level variabel independen. Dalam uji ini, scatter plot menampilkan hubungan antara variabel dependen dan residual (*error term*). Jika terdapat pola tertentu dalam scatter plot, seperti titik-titik yang tidak beraturan atau membentuk pola tertentu, maka hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas, (Mutmainah 2024) (Janie 2021).



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot

Gambar 4.2 bahwa terlihat jelas tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas* (Widana at.al. 2020).

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
DK1	Pearson Correlation .732**	HM1	Pearson Correlation .665**	KK1	Pearson Correlation .689**	0.254	Valid
DK2	Pearson Correlation .794**	HM2	Pearson Correlation .655**	KK2	Pearson Correlation .646**	0.254	Valid
DK3	Pearson Correlation .759**	HM3	Pearson Correlation .786**	KK3	Pearson Correlation .725**	0.254	Valid
DK4	Pearson Correlation .744**	HM4	Pearson Correlation .803**	KK4	Pearson Correlation .673**	0.254	Valid
DK5	Pearson Correlation .761**	HM5	Pearson Correlation .754**	KK5	Pearson Correlation .673**	0.254	Valid
DK6	Pearson Correlation .631**	HM6	Pearson Correlation .680**	KK6	Pearson Correlation .657**	0.254	Valid
DK7	Pearson Correlation .736**	HM7	Pearson Correlation .762**	KK7	Pearson Correlation .572**	0.254	Valid
		HM8	Pearson Correlation .608**	KK8	Pearson Correlation .720**	0.254	Valid
		HM9	Pearson Correlation .500**	KK9	Pearson Correlation .579**	0.254	Valid
				KK10	Pearson Correlation .665**	0.254	Valid

		KK11	Pearson Correlation	.521**	0.254	Valid
--	--	------	---------------------	--------	-------	-------

Syarat uji validitas adalah instrumen atau alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang diinginkan. Masing-masing instrumen mendapatkan koefisien korelasi dan dibandingkan dengan r-tabel dan taraf signifikansinya (Slamet at.all, 2022). Tabel 4.7 prasyarat uji validitas pada variabel disiplin kerja = 7 pernyataan, *herd mentality* = 9 pernyataan, dan variabel kinerja karyawan = 11 pernyataan dengan nilai rata-rata dari 60 responden hasil olah data Rhitung lebih besar dari Rtabel = 0.254.

4.3.1 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan tujuan reliabilitas adalah untuk memastikan seberapa baik suatu alat, seperti kuesioner, dapat menilai variabel atau konstruksi yang sama dari waktu ke waktu atau dengan berbagai kelompok responden sambil menghasilkan temuan yang konsisten dan stabil, (Rosita at.al 2021)(Sanaky 2021). Standar hasil uji reliabilitas *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dianggap memadai jika nilai koefisien lebih 0.60. Dengan ketentuan *jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna*, alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi dan alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat, (Sanaky 2021)(Paramita, dkk 2021).

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin Kerja	89.8333	45.395	.877	.930
Herd Mentality	83.8667	28.355	.890	.853

Kinerja Karyawan	72.2333	30.962	.911	.781
------------------	---------	--------	------	------

Prasyarat uji reliabilitas *Cronbach Alpha* adalah nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0.70. Artinya, jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0.70, maka instrumen atau variabel yang diukur dapat diandalkan (reliabel). Sugiono dalam (Hardani dkk, 2020).

Pada tabel 4.8 menunjukkan reliabilitas secara parsial disiplin kerja (X1), *herd mentality* (X2), dan kinerja karyawan (Y) rata-rata lebih besar dengan standar 0.70 maka data serentak dinyatakan reliabel sangat tinggi.

4.4 Analisis Data

Hasil analisa data dalam rangka pengujian hipotesis yang dibangun dari model penelitian menggunakan data yang dihimpun dari hasil sebaran kuesioner konteks terkait (Fauzy, 2019). Pengolahan data dilakukan dengan SPSS Versi 25 untuk melihat signifikansi hubungan-hubungan dan pengaruh dalam model penelitian yang diobservasi.

Hubungan secara parsial pada setiap variabel dalam penelitian ini di antaranya adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan:

Tabel 4. 9 Koefisien Uji Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiono, 2016.

Hubungan dan pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan herd mentality (X2) serta kinerja karyawan (Y) pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) dapat diketahui pada hasil olah data sebagai berikut:

4.4.1 Hasil Uji Analisis Hipotesis Hubungan Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

Tabel 4. 10: Hasil Analisa Data Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.181	.167	3.50889

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Tabel 4.5 hasil hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai $R = 0.425$ dengan keputusan positif cukup. Nilai kontribusi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.181 setara dengan 18.1% tingkat hubungannya sangat rendah.

4.4.2 Hasil Analisa Data Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

Tabel 4. 11: Hasil Analisa Data Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.138	6.331		4.444	.000
	Disiplin Kerja	.682	.191	.425	3.578	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.6 nilai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan rumus $Y = a + bX_1$, dengan hasil $Y = 28.138 + 0.682X_1$. bahwa kenaikan nilai disiplin kerja maka akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai $P_{sig.} = 0.001$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ maka pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto, 2023).

4.4.3 Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan

PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

Tabel 4. 12: Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.561	3.72448

a. Predictors: (Constant), Herd Mentality

Tabel 4.12 hasil hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai $R = 0.778$ dengan keputusan positif kuat. Nilai kontribusi hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.605 setara dengan 60.5% tingkat hubungannya.

4.4.4 Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

Tabel 4. 13: Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.601	4.178		9.958	.000
	Herd Mentality	.234	.106	.278	2.201	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.13 nilai pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan dengan rumus $Y = a + bX^2$, dengan hasil $Y = 41.601 + 0.234X^2$. bahwa kenaikan nilai *herd mentality* maka akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai $P_{sig.} = 0.032$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ maka pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto, 2023).

4.4.5 Hasil Analisa Data Hubungan Disiplin Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

Tabel 4. 14: Hasil Analisa Data Hubungan Disiplin Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.492	3.45457

a. Predictors: (Constant), Herd Mentality, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.14 hasil hubungan secara simultan disiplin kerja dan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai R = 0.769 dengan keputusan positif kuat. Nilai kontribusi hubungan secara simultan disiplin kerja dan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.591 setara dengan 59.1% tingkat hubungannya.

4.4.6 Hasil Analisa Data Pengaruh Disiplin Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

Tabel 4. 15: Hasil Analisa Data Pengaruh Disiplin Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B		Beta			
1	(Constant)	23.642	6.780		3.487	.001
	Disiplin Kerja	.618	.191	.385	3.228	.002
	Herd Mentality	.169	.100	.201	1.685	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan atas pengaruh disiplin kerja dan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan secara linier

dirumuskan $Y = a + bX_1 + bX_2$. Dengan hasil $Y = 23.642 + 0.618X_1 + 0.169X_2$. bahwa kenaikan nilai disiplin kerja dan *herd mentality* secara serentak akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai $P_{sig.} = 0.001$, lebih kecil dari nilai alfa = 0.05 maka pengaruh disiplin kerja dan *herd mentality* secara serentak terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto, 2023).

4.4.7 Hasil Uji Anova

Tabel 4. 16: Hasil Uji Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.494	2	95.747	8.023	.001 ^b
	Residual	680.239	57	11.934		
	Total	871.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Herd Mentality, Disiplin Kerja

Tabel 4.16 menunjukkan keputusan uji ANOVA adalah tolak atau tidak tolak hipotesis nol (H_0). Keputusan ini didasarkan pada signifikansi statistik yang ditunjukkan oleh parameter (Fajrin, 2016). Pada uji serentak F dengan $n=2$ maka nilai $F_{tabel} = 5.25$ dimana nilai F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hit} > F_{tab}$), dengan nilai $Sig = 0.000$ lebih kecil dari alfa = 0.05 ($Sig < 0.05$) dengan keputusan bahwa pengaruh disiplin kerja dan *herd mentality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet).

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Hipotesis 1

Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)

Berdasarkan hasil analisa yang ditampilkan pada tabel 4.10 diperoleh bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan secara parsial dengan nilai $R = 0.425$ dengan keputusan positif cukup. Nilai kontribusi hubungan variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.181 setara dengan 18.1% tingkat hubungannya sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang **signifikan** antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan. Dengan itu, **hipotesis 1 diterima**.

4.5.2 Pembahasan Hipotesis 2

Terdapat pengaruh antara herd mentality terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel Tabel 4.12, diperoleh bahwa pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan secara parsial dengan nilai $R = 0.778$ dengan keputusan positif kuat. Nilai kontribusi hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.605 setara dengan 60.5%

tingkat hubungannya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang **signifikan** antara *herd mentality* terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai *herd mentality* maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu **hipotesis 2 diterima**.

4.5.3 Pembahasan Hipotesis 3

Pengaruh disiplin kerja dan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)

Berdasarkan Tabel 4.15 dan 4.16 menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan *herd mentality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan uji f (ANOVA) sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $8.023 > F_{tabel}$ menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan kedua variabel independent tersebut signifikan. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0.591 menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel terhadap kinerja karyawan secara bersama – bersama adalah sebesar 59.1%. Koefisien regresi masing – masing variabel ($X_1 = 0.618$ dan $X_2 = 0.169$) juga menunjukkan pengaruh positif. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3 diterima**.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan dapat diambil kesimpulan dari penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)”** dengan sampel 60 responden sebagai berikut:

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet). Dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, hipotesis pertama penelitian ini diterima. Koefisien $R = 0.425$ mengindikasikan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Meskipun kontribusi hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 18.1 tergolong cukup, temuan ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja akan berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur perusahaan, semakin baik pula performa kerja yang mereka tunjukkan.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa *herd mentality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet). Dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, hipotesis kedua penelitian ini diterima. Nilai koefisiensi menunjukkan hubungan positif yang kuat antara *herd mentality* dan kinerja karyawan.

Kontribusi hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan mencapai . Hal ini mengindikasikan bahwa kecenderungan karyawan untuk mengikuti perilaku dan norma kelompok secara positif dapat secara substansial meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks PT Supra Primatama Nusantara (Biznet), *herd mentality* yang konstruktif, di mana karyawan termotivasi untuk bekerja lebih disiplin dan produktif karena dorongan sosial dari rekan kerja, berkontribusi besar pada pencapaian kinerja yang optimal.

Dengan begitu secara simultan, disiplin kerja dan *herd mentality* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet). Uji ANOVA menghasilkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai Fhitung sebesar 8.023, yang lebih besar dari Ftabel (5.25). Ini mengkonfirmasi bahwa kedua variabel independen ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai R^2 sebesar 0.591, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan *herd mentality* secara kolektif memberikan kontribusi sebesar 59.1% terhadap variasi kinerja karyawan. Koefisien regresi positif untuk disiplin kerja (0.618) dan *herd mentality* (0.169) lebih lanjut menegaskan bahwa peningkatan pada kedua aspek ini secara bersamaan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan yang lebih substansial. Dengan demikian, hipotesis ketiga penelitian ini diterima, menggarisbawahi pentingnya sinergi antara disiplin individu dan dinamika kelompok yang positif dalam mendorong produktivitas di lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa baik disiplin kerja individu maupun fenomena *herd mentality* dalam kelompok memiliki peran krusial dan saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan di PT Supra Primatama Nusantara (Biznet). Karyawan yang disiplin dan mampu beradaptasi secara positif dengan norma kelompok yang produktif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan yang telah diuraikan dari penelitian ini, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya:

- a) Meskipun penelitian ini menunjukkan bahwa *herd mentality* memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tetap merupakan fondasi penting yang secara signifikan memengaruhi performa individu. Oleh karena itu, PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) disarankan untuk terus memperkuat dan memelihara budaya disiplin kerja yang tinggi. Upaya ini dapat diwujudkan melalui peninjauan dan penegakan kebijakan disiplin yang konsisten, pemberian pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin, serta memastikan adanya teladan yang baik dari pimpinan. Dengan demikian, karyawan akan termotivasi untuk

senantiasa mematuhi aturan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menunjukkan tanggung jawab penuh dalam setiap pekerjaan.

- b) Selain itu, secara jelas menunjukkan bahwa *herd mentality* memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa fenomena psikologis kelompok ini dapat menjadi aset berharga jika dikelola dengan tepat. PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) perlu mengembangkan strategi proaktif untuk mengarahkan *herd mentality* ke arah yang konstruktif. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi: mendorong kolaborasi tim yang sehat, memfasilitasi komunikasi terbuka untuk mencegah *groupthink* yang merugikan, serta menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk menyuarakan pendapat yang berbeda tanpa takut dikucilkan. Program *team-building* yang berfokus pada keselarasan tujuan dan nilai-nilai perusahaan juga dapat memperkuat *herd mentality* positif, di mana karyawan saling memotivasi untuk mencapai standar kinerja yang tinggi.
- c) Dan yang terakhir pada aspek peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya dengan berfokus pada satu aspek saja. Penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara disiplin kerja yang kuat dan pengelolaan *herd mentality* yang baik akan menghasilkan dampak yang jauh lebih besar dan berkelanjutan. Dengan itu, departemen Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) disarankan untuk mengadopsi pendekatan yang komprehensif

seperti, pengembangan program yang mengintegrasikan pelatihan disiplin, pembentukan tim yang solid, serta inisiatif yang mendorong perilaku kolektif yang produktif.

Oleh karena itu, dengan karakteristik industri infrastruktur digital yang sangat dinamis, kompetitif, dan membutuhkan inovasi berkelanjutan, temuan penelitian ini menjadi sangat relevan. Karyawan di sektor ini dituntut untuk memiliki disiplin tinggi dalam menjaga kualitas layanan dan keamanan data, sekaligus mampu berkolaborasi secara efektif dalam tim untuk mengembangkan solusi baru dan merespons perubahan teknologi yang cepat. Dukungan melalui disiplin yang terstruktur dan dinamika tim yang positif (*herd mentality* yang konstruktif) akan menjadi kunci bagi PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan mencapai target bisnis yang ambisius.

DAFTAR PUSTAKA

- Gautama, E., & Edalmen. (2025). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT LAVREIA BEAUTY INDONESIA. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.
- Nofryanto, M. R., & Ahmadi, M. A. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *teewanjournal*.
- Sari, M., Latif, N., & Amiruddin. (2025). PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA LEMBANG MESAKADA KECAMATAN LEMBANG KABUPATEN PINRANG. *Jurnal Ilmu Sosial*.
- Widiartini, N. N., & Widhiasthini, N. W. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lestari Bali. *EMBISS*.
- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial (JMHS)*, Vol 1(No 1), 46–55.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jmhs.v1i1.12>
- Agus Wibowo. (2023). *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen* (Joseph Teguh Santoso (ed.); Pertama). Universitas STEKOM.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.); Pertama). UISU Press.

- Annisa, F., & at.all. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol 15*(No 1), 34–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jmmn.v15i1.13894>
- Basu, S. (2015). A Debate of Work Protection Among Informal Wage Earning Women Workers in Bengal: The Experiences of Work Participation and Negotiation in MGNREGA. *SAGE Journal of Workplace Rights, Vol 2*(No 3), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244015592743>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan, Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (M. H. Ahmad Mukhlis, SE. (ed.); Cetakan Pe). CV. AA. RIZKY.
- Dwiyanto, A. (2023). Statistika Deskriptif: Pengertian, Fungsi dan Jenisnya. *ResearchGate, Vol 1*(No 2), 1–7.
- Fauzan, R., Noor, A., Hodsay, Z., Tuerah, P. R., Saudin, L., Fiyul, A. Y., Rukmana, A. Y., Mesra, R., Soehardi, D. V. L., Tanesab, J., & Raniadita, M. A. (2023). *Manajemen dan Motivasi* (. S.E M.E Diana Purnama Sari (ed.); Cetakan Pe). GET PRESS INDONESIA.
- Fauziah, A. (2018). Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal UINSU, Vol 1 No 1*, 1–9.
- Fauzy. (2019). *Metode Sampling* (Isfarudi (ed.); Edisi kedua). Universitas Terbuka.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 19* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hardani, & dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (A. Husnu Abadi, A.Md. (ed.); Cetakan I.). Penerbit Pustaka Ilmu.
- Jauhar Fajrin, Pathurahman, L. G. P. (2016). Aplikasi Metode Analysis of Variance (ANOVA) untuk Mengkaji Pengaruh Penamhan Silica Fume Terhadap Sifat Fisik dan Mekanik Mortar. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 12(1), 11–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.25077/jrs.12.1.11-24.2016>
- Jayusman, & dkk. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, Vol 7 No 1, 13–30.
- McCool, L. M., & at.all. (2014). Individual Differences in Disgust Sensitivity Do Not Influence Moral Reasoning, but a Discipline-Specific Ethics Course Does. *SAGE Journal of Workplace Rights*, Vol 6(No 2), 1–5. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244014541774>
- Melia Excelsa. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi dalam organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol 10, No, 13.
- Paisol Burlian. (2016). *Patologi Sosial: Perspektif Sosiologis Yuridis, dan Filosofis* (R. Damayanti (ed.); Cetakan Pe). PT Bumi Aksara.
- Paulus, N. (2024). Wawasan Pakar tentang Insting Kawan. *Journal UCReverside*, Vol 6(No 8), 1–7.
- Priadana, S., & dkk. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Denok Sunarsi (ed.); Pertama, D). Pascal Books.

- Slamet, & at.all. (2022). Validitas dan reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Jurnal Aliansi, Manajemen dan Bisnis, Volume 1*(No 2), 51–58.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro* (Sugiyono (ed.)). Penerbit Alfabeta Bandung 2016.
- Sulistiyawati, & dkk. (2022). Analisis (Deskriptif Kuantitatif) Motivasi Belajar Siswa Dengan Model Blended Learning di Masa Pandemi COVID19. *Jurnal Kadima, Vol 13 No*, 68–73.
- Suyoko. (2023). *Kerja Sama Tim (Team Work)* (James a f stoner (ed.); Pertama). Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Tyas, A. A. W. P., & at.all. (2020). How Employee Competency and Self Efficacy Affect Employee Work Engagement in Human Resource Development Agency (BPSDM) Ministry of Law and Human Rights Republic of Indonesia. *International Journal of Human Capital Management, Vol 4*(No 2), 125–140.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21009/IJHCM.04.02.11>
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis* (T. Fiktorius (ed.); Cetakan 1). KLIK MEDIA. <https://doi.org/:978-623-94624-6-8>
- Xie, S. (2020). English Research Article Titles: Cultural and Disciplinary Perspectives. *SAGE Journal of Workplace Rights, Vol 3*(No 4), 1–12.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244020933614>
- Zainuddin Iba, dan W. A. (2024). *Analisis Regresi dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0: Uji Asumsi Klasik* (Mahir Pradana (ed.); Cetakan Pe). EUREKA MEDIA AKSARA.

LAMPIRAN A KUESIONER

A.1 Format Kuesioner

Kepada Yth:

Responden di tempat

Dalam rangka penyusunan karya ilmiah (skripsi) di Universitas Pertiwi Bekasi, maka mohon sekiranya Saudara dapat membantu untuk mengisi pendapat dalam pernyataan ini. Hasil Penelitian ini bertujuan ingin menganalisis “**Pengaruh Disiplin Kerja dan *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)** jalani saat ini atas kesepahaman dalam berkawan dilingkungan Saudara dan atas Reward yang diterima. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif di PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) dan peneliti selanjutnya.

Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih

Peneliti,

Muhamad Noval Akbar

NIM. 21120085

I. Data Responden

Mohon diisi pada pertanyaan di bawah ini sesuai dengan keadaan Sudara saat ini.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Jenjang Pendidikan :
5. Posisi/Jabatan :
6. Lama Bekerja :

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Saudara dapat mengisi kolom yang sudah disediakan berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah tersedia. Masing-masing pernyataan telah disediakan alternatif jawaban. maka dipersilahkan untuk memilih alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan saat ini dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang telah disediakan

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju (1)
TS : Tidak Setuju (2)
N : Normal/Netral (3)
S : Setuju (4)
SS : Sangat Setuju (5)

1. Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu berusaha lebih baik dalam bekerja sebagai karyawan di BIZNET					
2.	Saya bertanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan terhadap saya					
3.	Pilihan pekerjaan ini atas kemaunan saya					
4.	Saya sangat bersyukur dapat bekerja di perusahaan ini					
5.	Pekerjaan yang saya jalani merupakan suatu dorongan kebutuhan					
6.	Dengan disiplin pasti hasil akan memuaskan					
7.	Memilih yang sesuai dengan keahlian saya dalam bekerja					

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
8.	Saya selalu mengikuti aturan yang di terapkan oleh perusahaan					
9.	Dalam kondisi yang kurang menguntungkan saya tetap bekerja					
10.	Menjaga emosi pada pekerjaan sebagai karyawan saya utamakan					
11.	Tidak terpancing dengan situasi yang kurang baik					
12.	Jika terjadi kesalahan saya berupaya tidak terulang					
13.	Kecurigaan yang ada saya pasti akan menghindar					
14.	Jika terjadi kemelut dalam kerja saya meinta pendapat orang lain					
15.	Keberhasilan yang membanggakan saya berupaya mencapainya Kembali					

2. Herd Mentality

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan mampu mengorganisasi karyawan secara adil dalam pengambilan kebijakan tertentu					
2.	Pimpinan sangat mengetahui kondisi staf pada situasi sulit dan memberikan motivasi					

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
3.	Merasa tekanan dalam kerja sehingga semangat di tempat kerja menurun					
4.	Kolektivitas capaian kinerja sangat penting demi kemajuan Perusahaan					
5.	Terjadinya kelompok dalam divisi sebagai bentuk soliditas					
6.	Teman sejawat membeda-bedakan dalam berkumpul saat hadir maupun istirahat					
7.	Perilaku pimpinan sangat penting dan harus diteladani dalam bekerja					
8.	Perusahaan menerapkan aturan yang sangat mengikat seluruh karyawan dalam berperilaku					
9.	Terlintas secara pribadi keinginan untuk mengundurkan diri dari Perusahaan					
10.	Capaian kinerja membuat bangga dan selalu berjuang demi kemajuan Perusahaan					

3. Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kualitas kerja kemampuan atau keahlian yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien					

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
2.	Tanggungjawab hasil pekerjaan adalah hal terpenting dalam capaian atas kualitas pekerjaan					
3.	Ketetapan target yang di bebankan terhadap karyawan sebagai tanggungjawab yang di emban					
4.	Memberikan target pada karaywan tidak didasarkan dengan kawanannya semata					
5.	Efektivitas kerja merupakan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya sesuai rencana dan tepat waktu					
6.	Mencapai tujuan yang diinginkan sangat penting sebagai perhatian seluruh karyawan					
7.	Efektivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi yang perlu dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai					
8.	Karyawan diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuannya					
9.	Pekerjaan dilaksanakan dengan standar yang ada bukan karena kawanannya pada pimpinan					
10.	Komitmen kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan performa bisnis					
11.	Loyalitas karyawan dalam menyikapi pekerjaan menjadikan perusahaan lebih maju					

A.2 Data Kuesioner Responden

1. Variabel Disiplin Kerja

Nomor Responden	Disiplin Kerja														
	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK11	DK12	DK13	DK14	DK15
1.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15.	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5
16.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18.	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20.	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22.	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
23.	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
24.	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
25.	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5
26.	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
27.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
28.	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
29.	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
30.	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
31.	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
32.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Nomor Responden	Disiplin Kerja														
	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK11	DK12	DK13	DK14	DK15
33	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
47	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
48	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
51	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

2. Variabel Herd Mentality

Nomor Responden	Herd Mentality									
	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Nomor Responden	<i>Herd Mentality</i>									
	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
15	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
16	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
18	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
19	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
20	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
23	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
24	4	5	4	5	3	3	5	5	4	4
25	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
26	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4
27	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4
28	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5
29	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5
30	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4
31	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4

Nomor Responden	<i>Herd Mentality</i>									
	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4
36	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5
37	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4
38	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5
39	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5
40	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4
41	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5
42	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
43	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
44	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
46	4	3	2	5	5	5	4	4	4	4
47	5	2	3	4	3	5	5	5	5	5
48	4	3	2	3	3	4	4	4	5	5
49	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5
50	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
51	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
52	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
55	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5
56	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4
57	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5
58	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
59	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
60	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5

3. Variabel Kinerja

Nomor Responden	Kinerja Karyawan										
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
15	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5
16	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
17	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
18	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
19	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
20	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
23	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5
24	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4
25	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
26	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5
27	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4
28	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4
29	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	3
30	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5

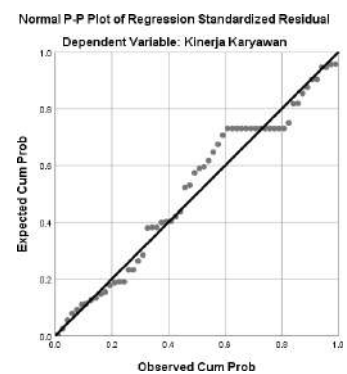
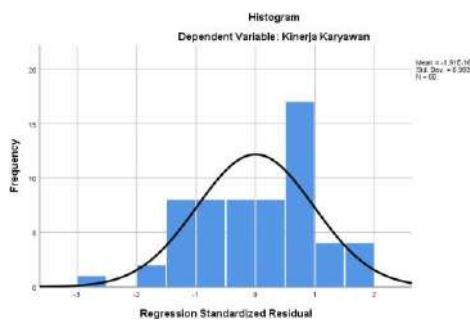
Nomor Responden	Kinerja Karyawan										
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11
31	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
36	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
40	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
41	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
42	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
43	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
44	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
47	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
54	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4

LAMPIRAN B STATISTIK

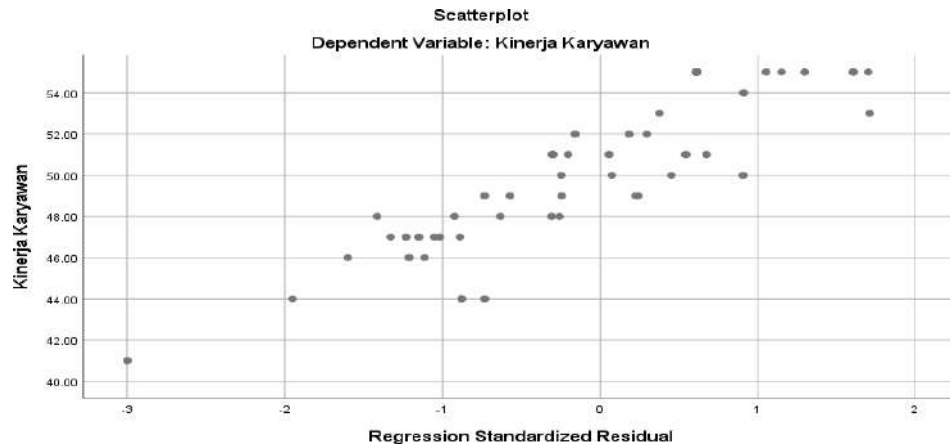
B.1 Statistik Deskriptif

		Statistics		
		Disiplin Kerja	Herd Mentality	Kinerja Karyawan
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		33.1333	39.1000	50.7333
Std. Error of Mean		.30943	.58979	.49624
Median		35.0000	39.5000	51.0000
Mode		35.00	45.00	55.00
Std. Deviation		2.39680	4.56850	3.84384
Variance		5.745	20.871	14.775
Range		7.00	16.00	14.00
Minimum		28.00	29.00	41.00
Maximum		35.00	45.00	55.00
Sum		1988.00	2346.00	3044.00

B.2 Uji Normalitas



B.3 Uji Heteroskedastisitas



B.4 Uji Validitas

Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
DK1	Pearson Correlation .732**	HM1	Pearson Correlation .665**	KK1	Pearson Correlation .689**	0.254	Valid
DK2	Pearson Correlation .794**	HM2	Pearson Correlation .655**	KK2	Pearson Correlation .646**	0.254	Valid
DK3	Pearson Correlation .759**	HM3	Pearson Correlation .786**	KK3	Pearson Correlation .725**	0.254	Valid
DK4	Pearson Correlation .744**	HM4	Pearson Correlation .803**	KK4	Pearson Correlation .673**	0.254	Valid
DK5	Pearson Correlation .761**	HM5	Pearson Correlation .754**	KK5	Pearson Correlation .673**	0.254	Valid
DK6	Pearson Correlation .631**	HM6	Pearson Correlation .680**	KK6	Pearson Correlation .657**	0.254	Valid
DK7	Pearson Correlation .736**	HM7	Pearson Correlation .762**	KK7	Pearson Correlation .572**	0.254	Valid
		HM8	Pearson Correlation .608**	KK8	Pearson Correlation .720**	0.254	Valid
		HM9	Pearson Correlation .500**	KK9	Pearson Correlation .579**	0.254	Valid
				KK10	Pearson Correlation .665**	0.254	Valid
				KK11	Pearson Correlation .521**	0.254	Valid

B.5 Uji Reliabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin Kerja	89.8333	45.395	.877	.930

Herd Mentality	83.8667	28.355	.890	.853
Kinerja Karyawan	72.2333	30.962	.911	.781

B.6 Uji Analisis Data

1. Hasil Uji Analisa Data Hubungan Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (BIZNET).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.181	.167	3.50889

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

2. Hasil Uji Analisa Data Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (BIZNET).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.138	6.331		4.444	.000
	Disiplin Kerja	.682	.191	.425	3.578	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality (X2) Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (BIZNET).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.561	3.72448

a. Predictors: (Constant), Herd Mentality

4. Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality (X2) Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (BIZNET).

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)					
Herd Mentality					

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	41.601	4.178		9.958	.000
	Herd Mentality	.234	.106	.278	2.201	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. Hasil Uji Analisa Data Hubungan Disiplin Kerja (X1) dan Herd Mentality (X2) Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (BIZNET).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.492	3.45457

a. Predictors: (Constant), Herd Mentality, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6. Hasil Analisa Data Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Herd Mentality (X2) Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (BIZNET).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.642	6.780		3.487	.001
	Disiplin Kerja	.618	.191	.385	3.228	.002
	Herd Mentality	.169	.100	.201	1.685	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B.7 Uji Anova

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.494	2	95.747	8.023	.001 ^b
	Residual	680.239	57	11.934		
	Total	871.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Herd Mentality, Disiplin Kerja

LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI

C.1 Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : Muhamad Noval Akbar

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 05 Februari 2000

Alamat : Jl. Blok Dukuh, RT.010/RW.011, Cibubur,
Jakarta Timur.

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Agama : Islam

Email : novalakbar0607@gmail.com

Pendidikan Formal

2014 – 2017 : SMP PKP Jakarta

2017 – 2019 : SMAS Prestasi Prima

2021 - 2025 : Universitas Pertiwi

Pengalaman Kerja

Pusat Assesmen Pendidikan (November 2023 – Maret 2024)

Keuangan

C.2 Lembar Bimbingan Dosen



UNIVERSITAS PERTIWI

Website : www.pertiwi.ac.id / e-Mail : / Telepon :

REKAP PERCAKAPAN BIMBINGAN

Judul Proposal	: Pengaruh Disiplin Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (BIZNET)		
Sesi / Bahasan	: ke-1 / Diskusi bab 1 latar belakang		
Mahasiswa	: 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR	Pembimbing	: 8806623419 (tel:8806623419) - RUSTOMO
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-1 / Diskusi rumusan masalah, Diskusi tujuan penelitian		
Mahasiswa	: 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR	Pembimbing	: 0426069401 (tel:0426069401) - Wanda Ilham, S.Kom., M.Kom
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-2 / Revisi tabel kebaruan harus ada judul, metode dan hasil		
Mahasiswa	: 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR	Pembimbing	: 0426069401 (tel:0426069401) - Wanda Ilham, S.Kom., M.Kom
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-2 / Revisi bab 1 latar belakang, Diskusi penyusunan rumusan masalah, Diskusi penyusunan tujuan penelitian, Diskusi Penyusunan manfaat penelitian		
Mahasiswa	: 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR	Pembimbing	: 8806623419 (tel:8806623419) - RUSTOMO
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-3 / menyesuaikan margin, rata kanan kiri, spasi antar paragraf		
Mahasiswa	: 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR	Pembimbing	: 8806623419 (tel:8806623419) - RUSTOMO
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-3 / Penambahan materi pada tiap sub bab variabel		
Mahasiswa	: 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR	Pembimbing	: 0426069401 (tel:0426069401) - Wanda Ilham, S.Kom., M.Kom
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-4 / Diskusi penambahan sub bab pada tiap variabel		
Mahasiswa	: 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR	Pembimbing	: 8806623419 (tel:8806623419) - RUSTOMO
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-4 / Revisi pengembangan hipotesis, Revisi sumber kajian pustaka dengan tahun yang terbaru		
Mahasiswa	: 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR	Pembimbing	: 0426069401 (tel:0426069401) - Wanda Ilham, S.Kom., M.Kom
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-5 / Revisi pembuatan bentuk tabel kerangka pemikiran dijadikan satu tabel (tidak boleh dipisah)		
Mahasiswa	: 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR	Pembimbing	: 0426069401 (tel:0426069401) - Wanda Ilham, S.Kom.,

AKBAR

M.Kom

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-5 / Diskusi penyusunan pengembangan hipotesis
Mahasiswa : 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR **Pembimbing** : 8806623419 (tel:8806623419) - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-6 / Revisi penulisan (rata kanan kiri, bold pada judul tabel)
Mahasiswa : 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR **Pembimbing** : 0426069401 (tel:0426069401) - Wanda Iliham, S.Kom., M.Kom

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-6 / Diskusi pemilihan populasi dan sampel, Diskusi teknik sampling yang akan digunakan, Diskusi indikator yang akan digunakan untuk kuesioner, Diskusi analisis data yang akan digunakan
Mahasiswa : 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR **Pembimbing** : 8806623419 (tel:8806623419) - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-7 / Diskusi revisi penyusunan kesimpulan dan saran
Mahasiswa : 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR **Pembimbing** : 0426069401 (tel:0426069401) - Wanda Iliham, S.Kom., M.Kom

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-7 / Persetujuan penyebaran kuesioner
Mahasiswa : 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR **Pembimbing** : 8806623419 (tel:8806623419) - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-8 / Revisi sumber kutipan dan digantikan dengan tahun yang terbaru
Mahasiswa : 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR **Pembimbing** : 8806623419 (tel:8806623419) - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-8 /
Mahasiswa : 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR **Pembimbing** : 0426069401 (tel:0426069401) - Wanda Iliham, S.Kom., M.Kom

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-9 / Diskusi hasil olah data
Mahasiswa : 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR **Pembimbing** : 8806623419 (tel:8806623419) - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-10 / perbaiki kesimpulan dan saran
Mahasiswa : 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR **Pembimbing** : 8806623419 (tel:8806623419) - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-11 /
Mahasiswa : 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR **Pembimbing** : 8806623419 (tel:8806623419) - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-12 /

Mahasiswa : 21120085 - MUHAMAD NOVAL AKBAR **Pembimbing** : 8806623419 (tel:8806623419) - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan