

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT. Supra Primatama Nusantara (BIZNET)

<sup>1</sup>Rustomo, <sup>2</sup>Muhamad Noval Akbar, <sup>3</sup>Wanda Ilham

<sup>1, 2, 3</sup> Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia

<sup>1</sup>rustomo@pertiwi.ac.id, <sup>2</sup>novalakbar0607@gmail.com, <sup>3</sup>wanda.ilham@pertiwi.ac.id

Submit : 16 Jun 2025 | Diterima : 26 Jun 2025 | Terbit : 27 Jun 2025

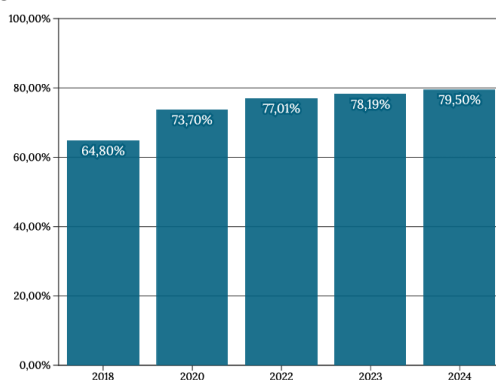
## ABSTRAK

Kebutuhan akses dan koneksi internet era baru ini sangat penting, hampir setiap detik manusia akan mempergunakan tanpa henti. Penelitian ini bertujuan menganalisis 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 disebarakan 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.

## PENDAHULUAN

Perkembangan pengguna internet di Indonesia terus menunjukkan peningkatan yang signifikan. Pada awal tahun 2025, jumlah pengguna internet mencapai 221 juta jiwa, atau sekitar 79.5% dari total populasi Indonesia. Ini menempatkan Indonesia sebagai salah satu negara dengan jumlah pengguna internet terbesar di dunia. Pertumbuhan ini didorong oleh berbagai faktor, termasuk peningkatan infrastruktur telekomunikasi, adopsi teknologi yang semakin luas, dan perkembangan ekonomi digital.



Sumber: Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII)

Gambar 1 Perkembangan Penetrasi internet di Indonesia

Dengan mengedepankan profesionalisme di tingkat pelayanan prima dengan kinerja berbasis disiplin tinggi maka PT. Supra Primatama Nusantara, atau lebih dikenal sebagai Biznet, adalah perusahaan infrastruktur digital terintegrasi di Indonesia yang menyediakan layanan *internet*, *data center*, *cloud computing*, dan IPTV. Didirikan pada tahun 2000, Biznet memiliki komitmen untuk membangun infrastruktur modern untuk mengurangi kesenjangan digital di Indonesia, dengan fokus pada jaringan *fiber optic* tercanggih dan data center terbesar di Indonesia.

Dengan komitmen yang mengurungi kesenjangan digital di Indonesia maka hasil kerja harus dikedepankan. Disiplin merupakan jenis komitmen yang harus diwujudkan dan dijaga dengan baik, (Afrilia, 2023). Pentingnya memiliki keterampilan disiplin diri dan manajemen diri (Basu, 2015). Menurut Hodges dalam (Agustini, 2019:98), disiplin dapat diartikan sebagai pola pikir seseorang atau organisasi yang bertujuan untuk mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan. Disiplin kerja mengacu pada bagaimana seorang individu berperilaku dan berpikir dalam mengikuti aturan organisasi.

Hasil kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara beberapa tahun ini terindikasi menurun. Disiplin diindikasikan penyebab utama pada tingkat akurasi pelayanan terhadap pelanggan hal ini akan mengganggu prospek visi dan misi serta komitmen perusahaan. Dampak tersebut dikawatirkan staf di PT. Supra Primatama Nusantara akan membetuk kawan kelompok yang saling mempengaruhi atas kinerjanya.

Seseorang dalam memanager dirinya sendiri dengan kemampuan untuk berdisiplin diri, (Basu, 2015). Hodges dalam (Agustini, 2019:98), menyatakan bahwa disiplin dapat dipandang sebagai komitmen seseorang atau kelompok untuk mengikuti peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Mengenai tempat kerja, disiplin mengacu pada kepatuhan pekerja terhadap aturan dan regulasi organisasi.

Penelitian (Tyas, at.all., 2020) mungkin dilihat sebagai keinginan untuk menciptakan sesuatu atau sebagai upaya untuk menyesuaikan diri dengan hukum. Beragam inisiatif, kemauan, dan kemauan mengatasi peraturan secara sikap dan perilaku dalam disiplin kerja. Dengan demikian, seseorang yang digambarkan memiliki rasa disiplin yang kuat tidak hanya akan menaati aturan secara ketat dan teguh, namun juga memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan organisasi.

Disiplin menurut Stuart Emmel (Melia Excelsa, 2022) adalah seperangkat pedoman yang dimaksudkan untuk mengatur tingkah laku. Mendorong karyawan di bawah standar untuk berkembang adalah tujuan utama hukuman di tempat kerja. Menurut penelitian (Xie, 2020), memberi penekanan pada kemajuan berarti bahwa disiplin adalah tentang bekerja menuju tujuan daripada membuat tuduhan atau mempunyai niat negatif. Penalti hanya digunakan dalam kasus-kasus ekstrim, ketika semua pilihan lain telah habis. Oleh karena itu, menurut Emmel, tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan, memperbaiki, mencegah, dan meluruskan tindakan yang melanggar aturan, menyelaraskan karyawan dengan standar perusahaan, dan mendorong kemajuan dan prestasi kerja pada tingkat yang lebih tinggi, (McCool, at.all., 2014).

Sebagai perusahaan yang memiliki dimensi tingkat akurasi tinggi dengan disiplin yang tinggi pula, maka perlu pengawasan khusus atas perilaku karyawan dalam kinerjanya, (Suyoko, 2023). Tema utama dalam teori perilaku terencana (Wibowo 2023:90) 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 (Ajzen & Fishbein, 1980; Fishbein & Ajzen, 1975).

Niat menunjukkan seberapa besar keinginan seseorang untuk mencoba suatu perilaku, dan seberapa besar upaya yang mungkin dia lakukan terhadap perilaku itu (Ajzen, 1991) **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.

**Norma kawan** (Paisol Burlian 2016:32), norma merupakan simbol dari loyalitas ideologis dan simbol dari afiliasi terhadap kelompok-kelompok tertentu. Norma itu bisa bersifat institusional

atau formal, juga noninstitusional atau sosial (norma umum). Norma juga bisa bersifat positif, yaitu mengharuskan, menekan, atau kompulsif sifatnya. Sebaliknya norma juga bisa bersifat negatif, yaitu melarang sama sekali, menjadikan tabu, dilarang menjamah, atau melakukannya karena diliputi ke kuatan gaib yang lebih tinggi. Bisa juga berupa larangan-larangan dengan sanksi keras, hukuman atau tindak pengasingan. Khususnya terhadap tingkah laku menyimpang yang provokatif dan merugikan hak serta hak istimewa orang banyak, diberikan sanksi keras berupa hukuman atau pengasingan oleh orang banyak.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins, (Budiyanto, dkk 2020:9-10), bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Bernardin, John, and Russel, (Fauzan dkk, 2023:88), bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas,

kemandirian dan komitmen kerja. Seperti dikatakan bahwa kinerja telah menjadi kerangka pikir sentral untuk dijadikan pemicu pencapaian tujuan organisasi bisnis.

Kinerja proses sebagaimana dikatakan Swanson dan Holton III, (Annisa & at.all, 2023), menggambarkan apakah satu proses yang dirancang dalam organisasi memungkinkan organisasi tersebut mencapai misinya dan tujuan para individu, di desain sebagai suatu sistem, kemampuan untuk menghasilkan baik secara kualitas, kualitas dan tepat waktu, memberikan informasi dan factor-faktor manusia yang dibutuhkan untuk memelihara system tersebut, dan apakah proses mengembangkan keahlian telah sesuai dengan tuntutan yang ada.

## METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan angka dan statistic. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi awal sebagai langkah atas pengenalan objek penelitian, serta wawancara sederhana. Dengan dilanjutkan pengambilan data menggunakan penyebaran kuesioner oleh responden, (Fauziah, 2018). Skala pengukuran dengan skala linkert 1 - 5, untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti, (Ghozali, 2018:66). Pengujian instrumen yang telah di entry pada uji validitas dan reliabelitas pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang akan diteliti pada PT. Supra Primatama Nusantara dengan populasi seluruh pimpinan dan staf sebagai responden dengan *teknik sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel seluruh generalisasi populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono, 2016).

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dipakai untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat untuk menguji hipotesis. Dan mengukur kontribusi atas variabel independen terhadap variabel dependen sebagai langkah mengetahui suatu hubungan dan pengaruh, Arikunto dalam (Jayusman dkk, 2020).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Supra Primatama Nusantara berkomitmen mengurungi kesejangan digital di Indonesia maka hasil kerja harus dikedepankan. Disiplin merupakan jenis komitmen yang harus diwujudkan dan dijaga dengan baik, (Afrilia, 2023). Pentingnya memiliki keterampilan disiplin diri dan manajemen diri (Basu, 2015). Menurut Hodges dalam (Agustini, 2019:98), disiplin

dapat diartikan sebagai pola pikir seseorang atau organisasi yang bertujuan untuk mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan. Disiplin kerja mengacu pada bagaimana seorang individu berperilaku dan berpikir dalam mengikuti aturan organisasi.

Hasil analisa data yang didapatkan dari penarikan kuesioner yang di oleh menggunakan aplikasi SPSS versi 25 sebagai berikut.

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 1: Deskriptif Statistik

		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 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.

Hasil uji prasyarat instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 dan 3 berikut:

Tabel 2: Hasil 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

Pernyataan		Rhitung	Pernyataan		Rhitung	Pernyataan		Rhitung	Rtabel	Keputusan
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 4.2 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.

Tabel 3: Hasil uji reliabilitas

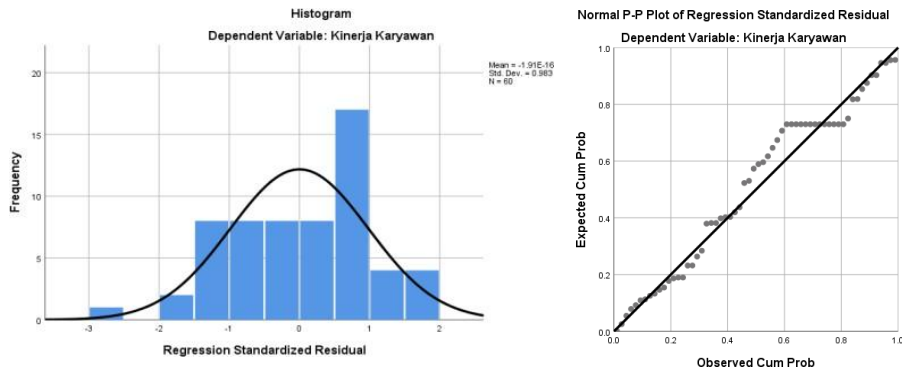
**Item-Total Statistics**

	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 4.3 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.

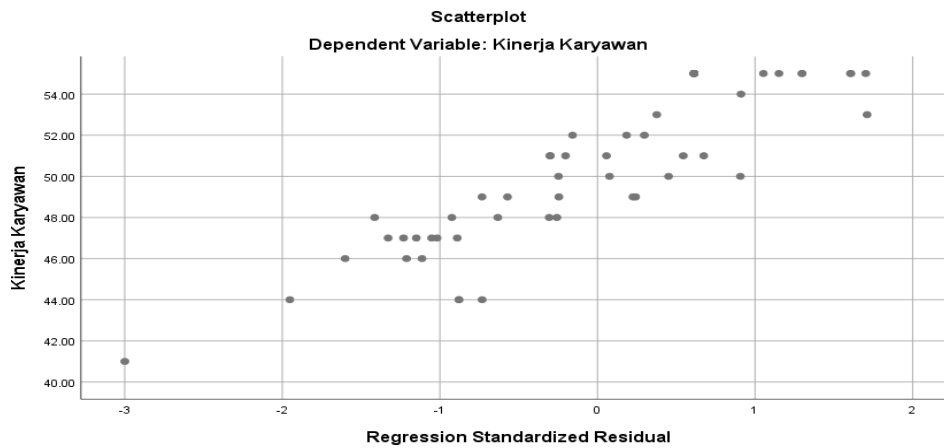
Pada uji prasyarat asumsi kalsik menggunakan uji normalitas dan heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 2: Hasil uji normalitas

Gambar 2 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.

Gambar 3 Hasil uji heteroskedastisitas



Gambar 3 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).

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 Tabel Koefisien 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.

Tabel 5 Hasil korelasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 <sup>a</sup>	.181	.167	3.50889

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Tabel 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.

Tabel 6. Analisa regresi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

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 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).

Tabel 7: Hasil korelasi *herd mentality* terhadap kinerja karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.605	.561	3.72448

a. Predictors: (Constant), Herd Mentality

Tabel 7 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.

Tabel 8. Analisa regresi *herd mentality* terhadap kinerja karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		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 8 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).

Tabel 9: Hasil korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.492	3.45457

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 9 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.

Coefficients <sup>a</sup>						
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

Tabel 10 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  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh disiplin kerja dan *herd mentality* secara serentak terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto, 2023).

Tabel 11: Hasil uji Anova

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

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  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), dengan nilai  $Sig = 0.000$  lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  ( $Sig < 0.05$ ) dengan keputusan bahwa pengaruh disiplin kerja dan *herd mentality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Supra Primatama Nusantara.

## Pembahasan

Profesionalisme pelayanan prima berbasis disiplin tinggi PT. Supra Primatama Nusantara, Biznet, sebagai perusahaan infrastruktur digital terintegrasi di Indonesia menyediakan layanan *internet, data center, cloud computing*, dan IPTV. Biznet memiliki komitmen untuk membangun infrastruktur modern untuk mengurangi kesenjangan digital di Indonesia, dengan fokus pada jaringan *fiber optic* tercanggih dan data center terbesar di Indonesia. Pentingnya memiliki keterampilan disiplin diri dan manajemen diri, maka disiplin dalam pola pikir seseorang atau organisasi yang bertujuan untuk mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan.

Statistic deskriptif hasil olah data menunjukkan bahwa tidak terjadi missing pada data hasil pengambilan data responden. *Standard error of the mean (SEM)* menunjukkan akurat rata-rata sampel menggambarkan rata-rata populasi lebih kecil dari *standar devatition*.

Uji prasyarat instrumen dan asumsi klasik, bahwa data dinyatakan valid dan memiliki nilai keajegan dalam reliabilitas sangat tinggi. Data dinyatakan normal dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta Multikolinearitas adalah kondisi dalam analisis statistik, khususnya dalam regresi berganda, di mana terdapat hubungan linier yang tinggi atau bahkan sempurna antara dua atau lebih variabel independen (bebas) dalam model. Ini berarti variabel-variabel independen tersebut tidak benar-benar independen satu sama lain, tetapi saling terkait erat.

Hubungan secara parsial disiplin kerja dan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara, Biznet positif kuat dan signifikan dan hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara, Biznet. Analisa hubungan secara serentak disiplin kerja dan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan justru lebih baik lagi dengan positif kuat dan hasil signifikan. Dugaan sementara pada Anova dinyatakan bahwa di pustuskan pengaruh disiplin kerja dan *herd mentality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara, Biznet.

## KESIMPULAN

Komitmen dalam pelayanan terhadap masyarakat atas fasilitas internet serta layanan optic menjadi salah satu kekuatan PT. Supra Primatama Nusantara, Biznet.

1. Kebutuhan internet era generasi milenial ibarat seperti kebutuhan pokok yang akan digunakan pada setiap detik.
2. Mengedepankan perhatian kawan kelompok (*herd mentality*) di mana karyawan PT. Supra Primatama Nusantara, Biznet. adalah pelayanan yang berinteraksi dengan masyarakat umum.
3. Membetuk kinerja prima maka PT. Supra Primatama Nusantara, Biznet, harus memperhatikan disiplin kerja karyawan. Hal ini merupakan suatu dorongan agar karyawan PT. Supra Primatama Nusantara, Biznet, mematuhi segala aturan yang ada.
4. Standar kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tangguh sebagai pelayan masyarakat dalam fasilitas akses internet. Hasil dari oleh data responden di PT. Supra Primatama Nusantara, Biznet, sudah positif dan kuat.
5. Loyalitas karyawan PT. Supra Primatama Nusantara, Biznet atas *herd mentality* atau kawan kelompok tidak terjadi. Dan kepuasan kerja karyawan positif baik sehingga dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

## REFERENSI

- 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.