



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Dampak Pemberian Reward dan *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Berbasis Teknologi Karyawan Depo Kontainer di Jakarta Utara

Eko Widodo^{1*}, Rustomo², Widya Lelisa Army³

¹Universitas Pertiwi Bekasi, Bekasi, Indonesia, 21120117@pertiwi.ac.id

²Universitas Pertiwi Bekasi, Bekasi, Indonesia, rustomo@pertiwi.ac.id

³Universitas Pertiwi Bekasi, Bekasi, Indonesia, widya.lelisa@pertiwi.ac.id

*Corresponding Author: 21120117@pertiwi.ac.id

Abstract: *Technology is essential to optimize and streamline business operations in the increasingly fast-paced and competitive business landscape. The Impact of Reward and Herd Mentality on Technology-Based Performance of Container Depot Employees in North Jakarta is a study that aims to confirm the importance of reward and herd mentality for business aspects in companies. This study investigates the development of information employee performance capabilities as a crucial mechanism in improving organizational effectiveness and efficiency. Both are considered vital as the company's primary resources in facing the challenges of technological change. This study was conducted quantitatively, testing various hypotheses built from the proposed research model using data from questionnaire surveys. The validity of the measurement tool was declared valid, and reliability was demonstrated with reliable results. Data processing was done using SPSS Version 25 to see the significance of the relationships in the observed research model. Data analysis showed a moderate partial positive contribution, but in simultaneous testing with a high positive contribution, the data were declared normal. Reward and herd mentality have a significant influence and relationship on employee performance.*

Keywords: *Maximum Reward, Herd Mentality, Technology, Employee Motivation*

Abstrak: Dalam lanskap bisnis yang semakin cepat dan kompetitif, teknologi sangat diperlukan untuk mengoptimalkan dan menyederhanakan operasi bisnis. Dampak Pemberian Reward dan *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Berbasis Teknologi Karyawan Depo Kontainer di Jakarta Utara adalah penelitian yang bertujuan mengonfirmasi pentingnya *reward* dan *herd mentality* bagi aspek bisnis di perusahaan. Penelitian ini menyelidiki pengembangan kapabilitas kinerja karyawan informasi sebagai mekanisme penting dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi. Kedua hal tersebut dianggap vital sebagai sumber daya utama perusahaan dalam menghadapi tantangan perubahan teknologi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yaitu pengujian berbagai hipotesis yang dibangun dari model penelitian yang diusulkan menggunakan data melalui survei kuesioner. Validitas alat ukur dinyatakan valid, dan reliabilitas dengan hasil reliabel. Pengolahan data dilakukan dengan

SPSS Versi 25 untuk melihat signifikansi hubungan-hubungan dalam model penelitian yang diobservasi. Analisis data dinyatakan kontribusi secara parsial positif sedang namun pada uji serentak dengan kontribusi positif tinggi dan data dinyatakan normal, *reward* dan *herd mentality* memiliki pengaruh dan hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Reward* Maksimal, *Herd Mentality*, Teknologi, Motivasi Karyawan

PENDAHULUAN

Industri logistik, dengan potensi bisnisnya yang kian menanjak, menjadi kebutuhan esensial bagi hampir seluruh sektor industri dalam menjalankan kegiatannya menurut Wernicke, Saab, & Kleinaltenkamp, 2014 dalam (Pambudi, 2021). Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) saat ini memiliki andil besar dalam mengantarkan peradaban manusia ke era digital. Kebutuhan manusia yang beragam dan keinginan akan kemudahan dalam memenuhinya menjadi pemicu perkembangan ini, perubahan di era digital memiliki potensi dampak positif bagi masyarakat apabila dimanfaatkan dengan baik menurut Setiawan, 2017 dalam (Mutiarin, 2021). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan kinerja yang optimal dapat menjadi aset utama dalam meningkatkan daya saing perusahaan (Wijaya, 2021).

Budaya kerja di Perusahaan depo kontainer XYZ Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang logistik, dalam menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan dapat mengimplementasikan berbagai kebijakan insentif dan menerapkan sistem kerja berbasis tim, yang membuat faktor *reward* dan *herd mentality* menjadi krusial dalam menentukan produktivitas karyawan. Perlunya perhatian manajemen pada kawanan berkelompok atau *herd mentality* yang mengacu pada kecenderungan individu untuk mengikuti norma dan perilaku kelompok dalam suatu lingkungan kerja. *Herd mentality* dapat memengaruhi perilaku karyawan baik dalam aspek positif, seperti disiplin kerja dan peningkatan solidaritas, maupun negatif, seperti tekanan kelompok yang dapat menurunkan kreativitas individu. (Suak et al., 2017). Perusahaan dapat mengabaikan atas reward namun akan menimbulkan herd mentality atau mentalitas kawanan di perusahaan tersebut, hal ini merupakan ancaman bagi eksistensi perusahaan (Cyberx, 2024). Dimana reward atau penghargaan dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan, penghargaan sangat penting dalam bisnis. Dengan memberikan *reward* diharapkan secara otomatis akan menciptakan terbentuknya komitmen organisasional yaitu suatu keadaan dimana individu menganut nilai-nilai dan tujuan organisasi serta merasa ikut memiliki organisasi sehingga memutuskan untuk tetap tinggal dalam organisasi menurut Kaswan; 2017 dalam (Abni & Hamdani, 2023).

Bekerja di perusahaan skala besar karyawan pada dasarnya cenderung meniru dan mengikuti orang lain karena mereka pada dasarnya mandiri dan ingin bertanggung jawab atas hidup mereka sendiri. Mereka sering menerima saran dari orang lain tanpa bertanya ketika dihadapkan dengan situasi yang menantang (Huang et al., 2022). Yang paling mengkhawatirkan adalah ketika otak terus mengasimilasi sudut pandang orang lain dan menggolongkannya sebagai sudut pandang karyawan sendiri (Bhavan et al., 2019). Mentalitas kawanan mengacu pada kecenderungan orang untuk berpikir dan berperilaku serupa dengan kelompok mereka (Cherry, 2018) dalam (Paulus, 2024) Manusia memiliki kecenderungan besar untuk meniru perilaku orang lain, terutama ketika ada banyak orang yang melakukan hal yang persis sama. Istilah lain yang digunakan untuk menggambarkan situasi ini adalah keseragaman kelompok, pemikiran kelompok, dan mentalitas massa. Keseragaman kelompok menjadi berbahaya ketika mengganggu pemikiran kritis dan menghambat perkembangan diri dengan terus-menerus mengikuti pendapat mayoritas. Ketika kebebasan berbicara secara

bertahap dibatasi, itu adalah sisi jahat dari mentalitas kawanan. Akibatnya, ada konvergensi di mana setiap orang cenderung meniru dan mematuhi pola pikir atau perspektif tertentu (Seameo Innotech, 2019) *Reward* dan *Herd Mentality* sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan, karena melalui *reward* dan *Herd Mentality* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Temuan baru bahwa jika reward di abaikan pada PT Depo Kontainer XYZ dikawatirkan saling mempengaruhi antar karyawan menjadikan kawanan berkelompok atau herd mentality, bisa menguntungkan atau merugikan pada entitas perusahaan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan angka dan statistic serta Explanatory Research. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi awal sebagai langkah atas pengenalan objek penelitian, serta wawancara sederhana. Dengan dilanjutkan penyebaran dan pengisian kuesioner oleh responden, (Fauziah, 2018) Jumlah kelayakan sample dalam penelitian di cari dengan pendekatan menggunakan rumus Slovin. 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)

Pengujian instrumen yang telah di entry pada uji validitas dan reliabelitas pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Uji validitas dan realiabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah setiap 20 instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen pada penelitian ini adalah menggunakan angket (kuesioner). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen, apabila nilai dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dinaikan atau diturunkan nilainya atau dimanipulasi. Jadi analisis regresi linear berganda dilakukan apabila jumlah variabel independen yang dimiliki minimal dua (Soegiyono, 2022). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel independen *reward* dan *herd mentality* terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dan untuk mengukur kontribusi atas variabel independen terhadap variabel dependen sebagai langkah mengetahui suatu hubungan dan pengaruh, Arikunto dalam (Jayusman & Shavab, 2020)

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang akan diteliti pada PT Depo Kontainer XYZ di Jakarta Utara dimana Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasinya dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi kemudian kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi atau sampel jenuh (Soegiyono, 2022). Jumlah kelayakan sample dalam penelitian di cari dengan pendekatan menggunakan rumus Slovin, jika diketahui jumlah populasi adalah 150 orang dengan menggunakan standar deviasi sebesar 20%, maka jumlah sampel dari penelitian ini adalah 30 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT XYZ merupakan sebuah unit bisnis yang bergerak di bidang depo kontainer dengan memberikan layanan utama berupa penanganan kontainer kosong, perawatan dan perbaikan, pembersihan, trucking, serta layanan reefer. Mereka juga menyediakan layanan tambahan seperti portacamp (kontainer modifikasi), menjual dan menyewakan unit kontainer, Container Freight Station (CFS), dan garment on hanger atau hanging garment. Sebagai perusahaan multi-alat berat mayoritas karyawan adalah laki-laki, pada usia produktif di usia 30 – 55 tahun, (Leso et al., 2021) yang masih memungkinkan sebagai tenaga yang siap bekerja longshift. 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 (Wajdi et al., 2024) bagian ini memuat data (dalam bentuk ringkas), analisis data dan interpretasi terhadap hasil. Hasil dapat disajikan dengan tabel atau grafik untuk memperjelas hasil secara verbal, karena adakalanya tampilan sebuah ilustrasi lebih lengkap dan informative dibandingkan dengan tampilan dalam bentuk narasi.

Pada bagian pembahasan haruslah menjawab masalah atau hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tabel 1. Deskriptif

Statistics				
		<i>Reward</i>	<i>Herd Mentality</i>	<i>Kinerja</i>
N	Valid	36	36	36
	Missing	0	0	0
Mean		43.3056	36.2222	47.5278
Std. Error of Mean		.75784	.63510	.78930
Median		44.0000	36.0000	47.0000
Mode		44.00	33.00 ^a	42.00
Std. Deviation		4.54702	3.81060	4.73580
Variance		20.675	14.521	22.428
Range		17.00	13.00	17.00
Minimum		33.00	30.00	38.00
Maximum		50.00	43.00	55.00
Sum		1559.00	1304.00	1711.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2025

Tabel 1 adalah deskripsi statistic hasil olah data 36 responden pada objek penelitian yang dapat dihipunkan 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 reward = 0.75784 lebih kecil dari standar devatition 4.54702, dan variabel herd mentality = 0.63510 lebih kecil dari standar devatition = 3.81060, serta variabel kinerja = 0.78930 lebih kecil dari standar devatition = 4.73580. Hasil uji prasyarat instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 dan 3 berikut:

Tabel 2. Hasil uji validitas

Reward (X1)		Herd Mentality (X2)		Kinerja (Y)		Standar Keputusan	
Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
RW1	.607**	HM1	.465**	KK1	.687**	0.329	Valid
RW2	.678**	HM2	.610**	KK2	.730**	0.329	Valid
RW3	.616**	HM3	.453**	KK3	.729**	0.329	Valid
RW4	.643**	HM4	.516**	KK4	.582**	0.329	Valid
RW5	.465**	HM5	.572**	KK5	.731**	0.329	Valid
RW6	.757**	HM6	.421**	KK6	.363**	0.329	Valid
RW7	.711**	HM7	.453**	KK7	.606**	0.329	Valid
RW8	.630**	HM8	.597**	KK8	.499**	0.329	Valid
RW9	.665**	HM9	.497**	KK9	.705**	0.329	Valid
RW10	.466**	HM10	.462**	KK10	.675**	0.329	Valid
				KK11	.663**	0.329	Valid

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2025

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 2 prasyarat uji validitas pada variabel reward = 10 pernyataan, herd mentality = 10 pernyataan, dan variabel kinerja = 11 pernyataan dengan nilai rata-rata dari 36 responden hasil olah data Rhitung lebih besar dari Rtabel = 0.329.

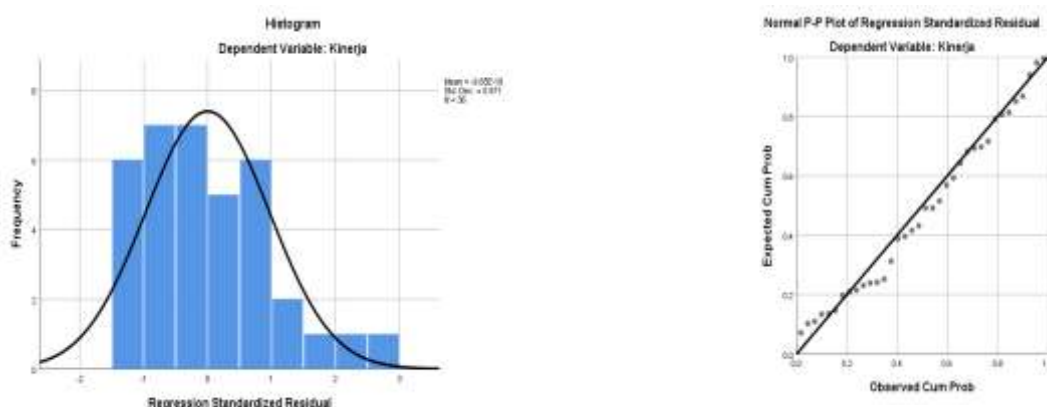
Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.698	3

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2025

Prasyarat uji reliabilitas Cronbach Alpha adalah nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Artinya, jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60, maka instrumen atau variabel yang diukur dapat diandalkan (reliabel). Sugiono dalam (Hardani dkk, 2020). Pada tabel 3 menunjukkan reliabilitas secara serentak X1, X2, dan Y = 0.698 lebih besar dengan standar 0.60 maka data serentak dinyatakan reliabel.

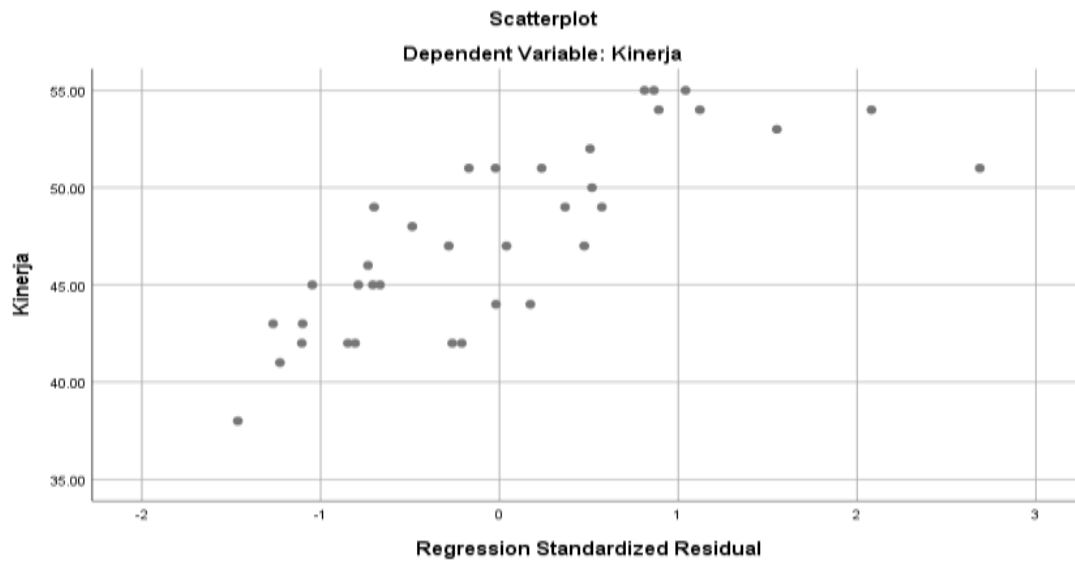
Pada uji prasyarat asumsi kalsik menggunakan uji normalitas dan heteroskedastisitas sebagai berikut:



Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2025

Gambar 1. Hasil uji normalitas

Gambar 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.

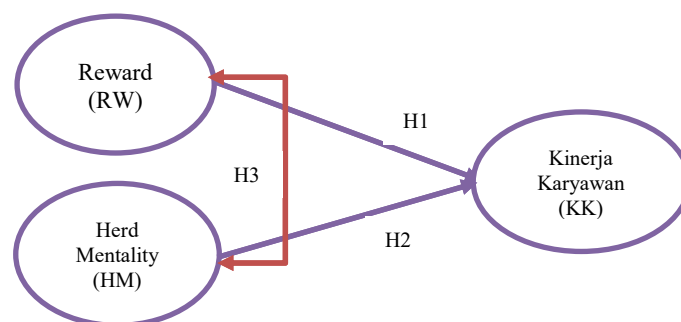


Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2025

Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Gambar 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 & Muliani, 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.



Gambar 3. Model Penelitian

Hubungan secara parsial pada setiap variabel dalam penelitian ini di antaranya adalah pengaruh *reward* 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

Tabel 5. Hasil korelasi *reward* (RW) terhadap keinerja (KK)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.358	.340	3.84879
a. Predictors: (Constant), Reward				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2025

Tabel 5 hasil hubungan *reward* terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai $R = 0.599$ dengan keputusan positif cukup. Nilai kontribusi hubungan *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.358 setara dengan 35.8% tingkat hubungannya.

Tabel 6. Analisa regresi *reward* terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.526	6.229		3.295
	Reward	.624	.143	.599	4.358
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2025

Tabel 6 nilai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dengan rumus $Y = a + bX$, dengan hasil $Y = 20.526 + 0.624X$. bahwa kenaikan nilai *reward* maka akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai P_{sig} . Lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ maka pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto, 2023).

Tabel 7. Hasil korelasi *herd mentality* (HM) terhadap keinerja (KK)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.326 ^a	.106	.080	4.54278
a. Predictors: (Constant), Herd Mentality				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2025

Tabel 7 hasil hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai $R = 0.326$ dengan keputusan positif rendah. Nilai kontribusi hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.106 setara dengan 10.6% tingkat hubungannya.

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

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	32.861	7.338		4.478
	Herd Mentality	.405	.202	.326	2.009
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2025

Tabel 8 nilai pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan dengan rumus $Y = a + bX$, dengan hasil $Y = 32.861 + 0.405X$. bahwa kenaikan nilai *herd mentality* maka akan

mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai Psig. Lebih kecil dari nilai alfa = 0.05 maka pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto, 2023). Pada analisa secara simultan atas pengaruh reward dan herd mentality terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil korelasi secara serentak

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.334	3.86478
a. Predictors: (Constant), Herd Mentality, Reward				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2025

Tabel 9 menunjukkan bahwa korelasi secara simultan reward dan herd mentality terhadap kinerja karyawan dengan nilai R = 061 dinyatakan hubungan positif kuat. Serta kontribusi Rsquare = 0.372 setara 37.2% secara simultan reward dan herd mentality terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara serentak korelasi dan kontribusi variabel independen mengalami kenaikan terhadap variabel dependen, dibandingkan dengan secara parsial.

Tabel 10. Hasil regresi secara serentak

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.926	7.559		2.239
	Reward	.576	.154	.553	3.738
	Herd Mentality	.156	.184	.126	.848
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2025

Tabel 10 menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan atas pengaruh reward dan herd mentality terhadap kinerja karyawan secara linier dirumuskan $Y = a + bX_1 + bX_2$.

Dengan hasil $Y = 16.926 + 0.576X_1 + 0.156X_2$. bahwa kenaikan nilai *reward* dan *herd mentality* secara serentak akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai Psig. Lebih kecil dari nilai alfa = 0.05 maka pengaruh *reward* dan *herd mentality* secara serentak terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto, 2023).

Tabel 11. Hasil uji Anova

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	292.068	2	146.034	9.777
	Residual	492.904	33	14.936	
	Total	784.972	35		
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Herd Mentality, Reward					

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2025

Keputusan uji ANOVA adalah tolak atau tidak tolak hipotesis nol (H0). Keputusan ini didasarkan pada signifikansi statistik yang ditunjukkan oleh parameter (Fajrin, 2016). Pada uji serentak F dengan n=2 maka nilai Ftabel = 5.25 dimana nilai Fhitung harus lebih besar dari

Ftabel ($F_{hit} > F_{tab}$), dengan nilai Sig = 0.000 lebih kecil dari alfa = 0.05 ($Sig < 0.05$) dengan keputusan bahwa pengaruh reward dan herd mentality berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ di Jakarta Utara.

KESIMPULAN

PT XYZ yang merupakan sebuah unit bisnis yang bergerak di bidang depo kontainer di Jakarta Utara dalam menjalankan bisnis dapat memperhatikan beberapa hal:

1. Memperhatikan *reward* dapat diberikan secara seimbang atas jasa karyawan berprestasi hasil kajian secara parsial pada uji validitas menunjukkan nilai mendekati standar yang diharuskan.
2. *Herd mentality* harus diperhatikan secara khusus mengingat jika pembeian kawan berkelompok akan berdampak terhadap eksistensi perusahaan.
3. Secara umum kinerja karyawan di PT XYZ Jakarta sangat baik dari hasil uji validitas seluruh pernyataan dengan nilai diatas rata-rata standar.
4. Peningkatan *reward* dan membina kawan berkelompok (*herd mentality*) secara serentak memiliki hubungan yang makin meningkat dan pengaruhnya sangat signifikan.

REFERENSI

- Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. *Proceedings of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 311–318. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art36>
- Bhavan, A., Mishra, R., Sinha, P. P., Sawhney, R., & Ratn Shah, R. (2019). Investigating political herd mentality: A community sentiment-based approach. *ACL 2019 - 57th Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics, Proceedings of the Student Research Workshop*, 281–287. <https://doi.org/10.18653/v1/p19-2039>
- Dwiyanto, A. (2023). Statistika Deskriptif: Pengertian, Fungsi dan Jenisnya. *ResearchGate*, Vol 1(No 2), 1–7.
- Fauzy. (2019). *Metode Sampling* (Isfarudi (ed.); Edisi kedua). Universitas Terbuka.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In *Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (Vol. 96). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://doi.org/979-704-015-ma>
- Hardani, & dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (A. Husnu Abadi, A.Md. (ed.); Cetakan I.). Penerbit Pustaka Ilmu.
- Huang, Q., Jiang, A., Zeng, Y., & Xu, J. (2022). Community Flexible Load Dispatching Model Based on Herd Mentality. *Energies*, 15(13), 1–18. <https://doi.org/10.3390/en15134546>
- 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, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.25157/ja.v7i1.3180>
- Leso, V., Fontana, L., Caturano, A., Vetrani, I., Fedele, M., & Iavicoli, I. (2021). Impact of shift work and long working hours on worker cognitive functions: Current evidence and future research needs. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph18126540>
- Mutiarin, D. (2021). Inovasi Pelayanan Publik di Era New Normal. In *New Normal*. [https://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/36684/Inovasi Pelayanan Publik_Siap_Cetak.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/36684/Inovasi_Pelayanan_Publik_Siap_Cetak.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Pambudi, M. A. L. (2021). Manfaat dan Dampak Digitalisasi Pada Bisnis Logistik Di Era New Normal. *Dinamika Bahari*, 2(2), 131–135. <https://doi.org/10.46484/db.v2i2.282>
- Paulus, N. (2024). Wawasan Pakar tentang Insting Kawan. *Journal UCReverside*, Vol 6(No 8), 1–7.
- Seameo Innotech. (2019). *Teacher's Guide Herd Mentality Online*.
- Seameo Innotech. (2022). Validitas dan reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Jurnal Aliansi, Manajemen Dan Bisnis, Volume 1*(No 2), 51–58.
- Soegiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Wajdi, F., Seplyana, D., Juliastuti, Rumahlewang, E., Fatchiatuzahro, Halisa, N. N., Rusmalinda, S., Kristiana, R., Niam, M. F., Purwanti, E. W., Melinasari, S., & Kusumaningrum, R. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).
- 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>
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25–28. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>
- 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.
- Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. *Proceedings of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 311–318. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art36>
- Bhavan, A., Mishra, R., Sinha, P. P., Sawhney, R., & Ratn Shah, R. (2019). Investigating political herd mentality: A community sentiment-based approach. *ACL 2019 - 57th Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics, Proceedings of the Student Research Workshop*, 281–287. <https://doi.org/10.18653/v1/p19-2039>
- Dwiyanto, A. (2023). Statistika Deskriptif: Pengertian, Fungsi dan Jenisnya. *ResearchGate*, Vol 1(No 2), 1–7.
- Fauzy. (2019). *Metode Sampling* (Isfarudi (ed.); Edisi kedu). Universitas Terbuka.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In *Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (Vol. 96). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://doi.org/979-704-015-1>
- Hardani, & dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (A. Husnu Abadi, A.Md. (ed.); Cetakan I.). Penerbit Pustaka Ilmu.
- Huang, Q., Jiang, A., Zeng, Y., & Xu, J. (2022). Community Flexible Load Dispatching Model Based on Herd Mentality. *Energies*, 15(13), 1–18. <https://doi.org/10.3390/en15134546>
- 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, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.25157/ja.v7i1.3180>
- Leso, V., Fontana, L., Caturano, A., Vetrani, I., Fedele, M., & Iavicoli, I. (2021). Impact of shift work and long working hours on worker cognitive functions: Current evidence and future research needs. *International Journal of Environmental Research and Public*

- Health*, 18(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph18126540>
- Mutiarin, D. (2021). Inovasi Pelayanan Publik di Era New Normal. In *New Normal*. [https://repository.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/36684/Inovasi Pelayanan Publik_Siap_Cetak.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/36684/Inovasi_Pelayanan_Publik_Siap_Cetak.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pambudi, M. A. L. (2021). Manfaat dan Dampak Digitalisasi Pada Bisnis Logistik Di Era New Normal. *Dinamika Bahari*, 2(2), 131–135. <https://doi.org/10.46484/db.v2i2.282>
- Paulus, N. (2024). Wawasan Pakar tentang Insting Kawan. *Journal UCReverside*, Vol 6(No 8), 1–7.
- Seameo Innotech. (2019). *Teacher's Guide Herd Mentality Online*.
- Seameo Innotech. (2022). Validitas dan reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Jurnal Aliansi, Manajemen Dan Bisnis, Volume 1*(No 2), 51–58.
- Soegiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Suak, R., Adolfini, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Wajdi, F., Seplyana, D., Juliastuti, Rumahlewang, E., Fatchiatuzahro, Halisa, N. N., Rusmalinda, S., Kristiana, R., Niam, M. F., Purwanti, E. W., Melinasari, S., & Kusumaningrum, R. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis* (T. Fiktorius (ed.); Cetakan 1). KLIK MEDIA. <https://doi.org/10.978-623-94624-6-8>
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25–28. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>
- 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.