

Pengaruh Herd Mentality dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Artoliteindah Mediatama

¹Klaudius Wisnu Pambuko, ²Rustomo, ³Widya Lelisa Army

^{1,2,3} Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi Bekasi

¹kladiuswisnu@gmail.com, ²rustomo@pertiwi.ac.id, ³widya.lelisa@pertiwi.ac.id

Submit : 11 Jun 2025 | **Diterima** : 19 Jun 2025 | **Terbit** : 20 Jun 2025

ABSTRAK

Sebagai perusahaan yang memiliki keunggulan di bidang produsen lampu lokal maka tidak menutup kemungkinan melakukan berbagai pengawasan atas kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan menganalisa Pengaruh *Herd Mentality* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Artoliteindah Mediatama. 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 deskriptif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang disebarkan kepada responden seluruh staf di PT Artoliteindah Mediatama. 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 normat dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta multikolinearitas. Kajian atas rumusan masalah pada variabel *herd mentality* positif rendah dan signifikan demikian juga variabel motivasi kerja positif sangat baik dan signifikan, dan jika dianalisa secara serentak *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif sangat kuat serta signifikan. Kesimpulan bahwa karyawan PT Artoliteindah Mediatama telah berkinerja dengan baik sesuai dengan harapan tidak melakukan kawanan berkelompok serta pelatihan kerja yang berkesinambungan.

Kata Kunci: *Herd mentality*; motivasi kerja; produksi unggulan; kinerja prima.

PENDAHULUAN

Teknologi industri dalam beberapa tahun mengalami perkembangan cukup pesat setelah revolusi industri 4.0. Revolusi industri ditandai dengan adanya perubahan pola hidup dan pola pikir masyarakat dan negara. Revolusi Industri akan mewarnai corak tatanan kehidupan masyarakat, baik di bidang ekonomi, sosial budaya dan politik. Masyarakat mulai berubah cara berpikirknya yaitu dari sektor agraria bergeser ke arah industri, (Nurdiana at.al. 2021).

Teknologi telah di adopsi oleh Artolite sebagai pionir produsen rumah lampu lokal yang berdiri sejak tahun 1976. Pengalaman sebagai manufaktur rumah lampu selama 47 tahun membuat kami selalu mengutamakan kepuasan konsumen. Artolite didukung tenaga ahli dan berpengalaman sehingga mampu menghasilkan produk armatur lampu yang berkualitas, aman, dan tahan lama, sumber: <https://artolite.co.id/aboutus/>.

Membangun kinerja prima maka Artolite mengedapankan perilaku terencana sebagai dasar pelayanan manajemen pelanggan. Dalam teori perilaku terencana adalah bahwa cara terbaik untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku seseorang adalah melalui niat perilaku orang tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa orang cenderung berperilaku rasional dan sistematis menggunakan informasi yang tersedia bagi mereka ketika memutuskan untuk bertindak atau tidak bertindak, tindakan orang dipandu oleh motif sadar dan bukan oleh motif tak sadar, dan orang mempertimbangkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk bertindak atau tidak (Ajzen & Fishbein, Fishbein & Ajzen), (Agus Wibowo 2023:90).

Norma subjektif perilaku terencana 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 (Wanqi Li 2023).

Perilaku terencana dalam kinerja akan berdampak pada naluri kawanan atau perilaku kawanan 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, (Paulus 2024). Untuk memperjelas, insting kawanan 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.

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 kekuatan 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, (Paisol Burlian 2016:32).

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), (Gilbert 2011). 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 Cockburn, Henderson, & Stern; Gary & Wood dalam (Gilbert 2011) dan (Wibowo 2023:78).

Kawanan dalam kinerja akan menimbulkan dampak baik positif dan negatif dalam memotivasi kerja (Erisandi 2015), motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. (Muflihah 2024), Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja, awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan miliki mental juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik, (Ratnasari et.al. 2021).

(Budiyanto 2020:59-62), Teori Maslow memandang bahwa manusia pada dasarnya melakukan tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusianya kedalam lima tingkatan (hierarki). Manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dari tingkat yang paling rendah terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhannya pada tingkat yang lebih tinggi lagi. Kebutuhan yang paling dasar yakni kebutuhan fisik atau fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

Kawanan dan motivasi dalam 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 dalam (Erisandi, 2015), 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan angka dan statistik. 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 likert 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 karyawan PT Artoliteindah Mediatama sebagai populasi responden dengan *teknik sampling populasi* (samping jenuh) pemilihan sampel responden dengan karakteristik seluruh populasi digunakan sebagai sampel responden yang relevan penelitian yaitu seluruh karyawan yang dapat dijangkau dengan google form 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

Karakteristik responden di PT Artoliteindah Mediatama 80% didominasi laki – laki dan jenjang pendidikan rata – rata sarjana yang masih berusia produktif sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan rumah lampu.

Deskriptif statistik penelitian, sangat penting karena memungkinkan peneliti untuk menampilkan, mengklarifikasi, dan memahami data yang telah mereka kumpulkan. Untuk menyajikan data dengan cara yang lebih mudah dipahami dan dianalisis. Statistik deskriptif dalam studi penelitian meliputi mean, median, dan modus. Dengan mengutip ukuran penyebaran termasuk deviasi standar, varians, dan rentang. Nilai-nilai menggambarkan kumpulan data sebagaimana adanya, (Wahyuni 2020).

Tabel 1: Hasil Deskriptif Statistik

		Statistics		
		Herd Mentality	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		38.0333	35.0667	44.3000

	Statistics		
	Herd Mentality	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Std. Error of Mean	.52190	.66252	.67321
Median	37.5000	35.0000	44.0000
Mode	36.00	34.00 ^a	44.00
Std. Deviation	2.85854	3.62875	3.68735
Variance	8.171	13.168	13.597
Range	10.00	15.00	14.00
Minimum	34.00	26.00	38.00
Maximum	44.00	41.00	52.00
Sum	1141.00	1052.00	1329.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel 1 hasil deskriptif statistik dari olah data SPSS versi 25 dengan 30 responden menunjukkan bahwa nilai mean masing – masing variabel *herd mentality* (X1) = 38 dan motivasi kerja (X2) = 35 serta kinerja karyawan = 44 PT Artoliteindah Mediatama memiliki mean. Tiga variabel memiliki rentang antara 3 – 4 dinyatakan baik, (Wahyuni 2020 : 31). Bahwa standar deviasi variabel *herd mentality* (X1) = 2.85 dan motivasi kerja (X2) = 3.62 serta kinerja karyawan = 3.68 keseluruhannya lebih kecil nilai rata – rata dinyatakan baik, (Wahyuni 2020 : 55).

Uji Instrumen Penelitian

Uji kualitas instrumen menetapkan ketepatan dan keandalan data yang dihasilkan dalam penelitian, penilaian kualitas instrumen menjadi sangat penting. Temuan penelitian akan lebih sah (valid) dan dapat dipercaya (reliabel) jika instrumen berkualitas tinggi. Instrumen yang valid dan andal akan menghasilkan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, (Subhaktiyasa 2024).

Uji validitas adalah proses untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur, seperti kuesioner, dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berkaitan dengan kesahihan atau ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur konsep atau variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan valid maka nilai Rhitung harus lebih besar dari Rtabel, Sugiyono dalam (Rosita at.al 2021)(Sanaky 2021).

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Data

Herd Mentality (X1)		Motivasi Kerja (X2)		Kinerja Karyawan (Y)		Standar Keputusan	
Pernyataan	TOTAL	Pernyataan	TOTAL	Pernyataan	TOTAL	Rtabel	Keputusan
HM1	0.453	MV1	0.616	KK1	0.760	0.361	Valid
HM2	0.487	MV2	0.404	KK2	0.574	0.361	Valid
HM3	0.438	MV3	0.647	KK3	0.537	0.361	Valid
HM4	0.066	MV4	0.382	KK4	0.662	0.361	Valid
HM5	0.395	MV5	0.623	KK5	0.802	0.361	Valid
HM6	0.634	MV6	0.579	KK6	0.782	0.361	Valid
HM7	0.384	MV7	0.369	KK7	0.409	0.361	Valid
HM8	0.429	MV8	0.555	KK8	0.363	0.361	Valid
HM9	0.474	MV9	0.498	KK9	0.676	0.361	Valid
HM10	0.391	MV10	0.497	KK10	0.699	0.361	Valid
HM11	0.598			KK11	0.362	0.361	Valid

Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* pada Rtabel untuk 30 responden sebesar 0.361 dimana dikatakan valid (sah) maka nilai Rhitung harus lebih besar dari Rtabel. Variabel *herd mentality* (X1), dan motivasi kerja (X2), serta kinerja karyawan keseluruhan dinyatakan valid.

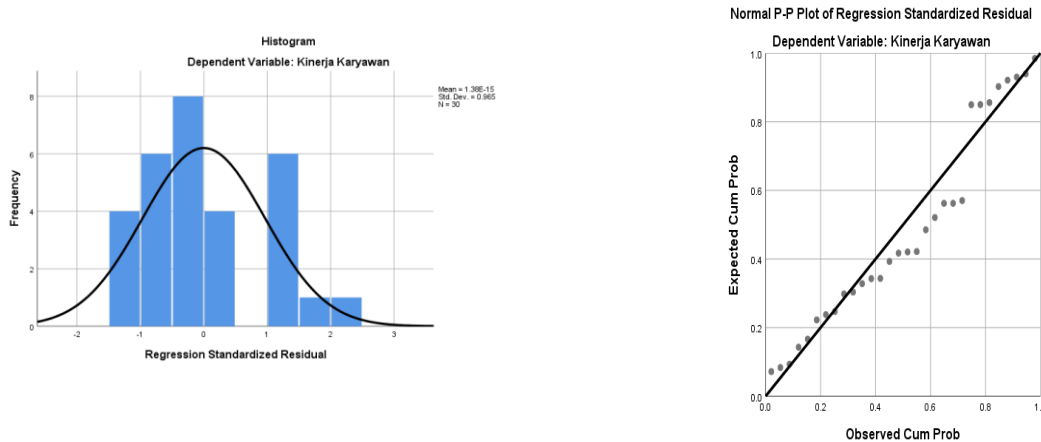
Uji reliabilitas dengan tujuan reliabilitas adalah untuk memastikan seberapa baik suatu alat, seperti kuesioner, dapat menilai variabel atau konstruksi yang sama dari waktu ke waktu atau dengan berbagai kelompok responden sambil menghasilkan temuan yang konsisten dan stabil, (Rosita at.al 2021)(Sanaky 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, α antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi dan α 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat, (Sanaky 2021)(Paramita, dkk 2021).

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Data

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Herd Mentality	79.3667	38.999	.735	.827
Kepuasan Kerja	82.3333	29.747	.810	.936
Kinerja Karyawan	73.1000	25.334	.745	.915

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa hasil olah data pada reliabilitas variabel *herd mentality* (X1) 0.0827 reliabilitas tinggi, dan motivasi kerja (X2) = 0.936 reliabilitas sempurna, serta kinerja karyawan = 0.915 dinyatakan reliabilitas sempurna.

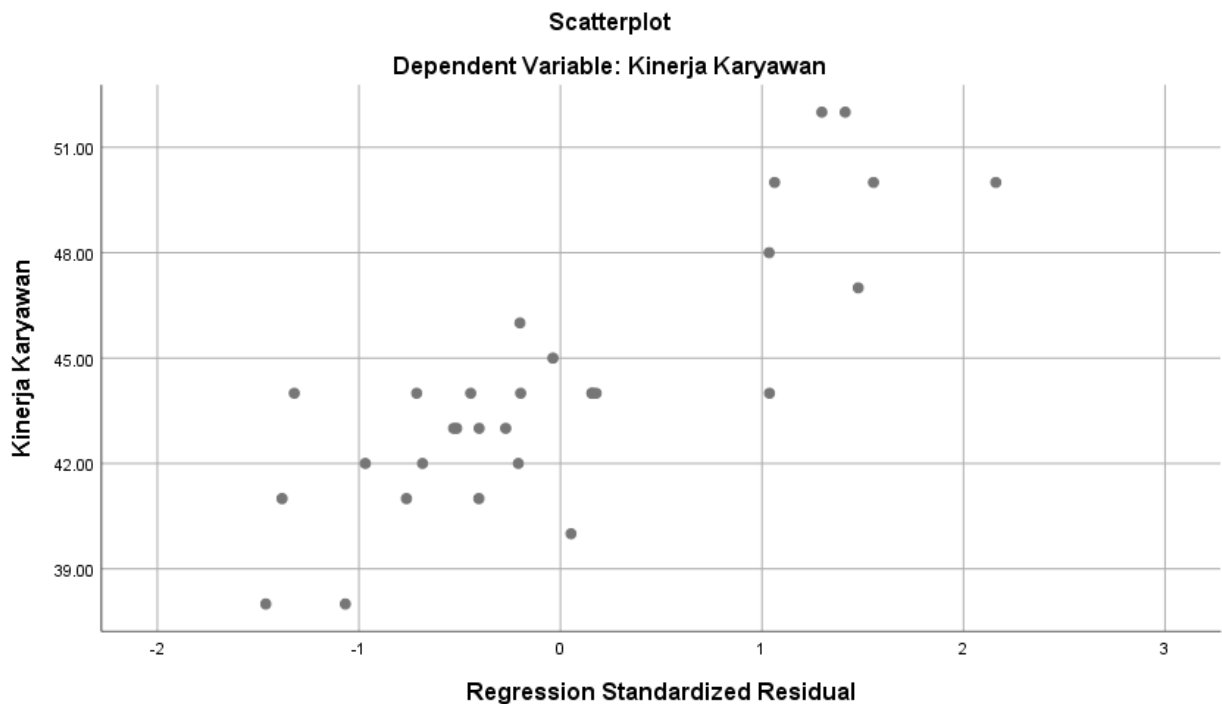
Sebagai prasyarat regresi maka uji asumsi klasik dalam SPSS digunakan untuk mengevaluasi apakah asumsi-asumsi yang mendasari model regresi linear dipenuhi. Uji ini bertujuan untuk mendeteksi masalah seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Dengan menguji asumsi ini, kita dapat memastikan bahwa model regresi linear yang digunakan menghasilkan kesimpulan yang valid dan andal, (Janie 2021).



Gambar 1: Hasil Uji Normalitas

Gambar 1 menunjukkan hasil uji normalitas dengan grafik histogram dan normalitas P-P plot dengan ketentuan distribusi empiris data (histogram) telah berbentuk lonceng dan menyerupai distribusi normal serta dimana titik-titik data cenderung mengikuti garis diagonal ini, maka data dianggap berdistribusi normal, (Mutmainah 2024)(Janie 2021).

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 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot

Pada gambar 2 tidak menunjukkan pola tertentu dalam scatter plot, titik-titik beraturan atau membentuk pola tertentu, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali 2018), Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0.01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 4: Hasil Uji Multikolinearitas Regresi

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.280	9.033		1.692	.002		
Herd Mentality	.389	.212	.302	1.834	.008	.963	1.039
Motivasi Kerja	.406	.167	.399	2.426	.002	.963	1.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4 menunjukkan variabel *herd mentality* (X1) dan motivasi kerja (X2) nilai VIF = 1.039 < 10, dan nilai Tolerance 0.968 > 0.01 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Analisa data

Tindakan memproses, mengevaluasi, dan menginterpretasikan data yang dikumpulkan selama penelitian untuk menarik kesimpulan dan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pokok bahasan dikenal sebagai analisis data penelitian. Ada beberapa langkah dalam proses ini, termasuk mengumpulkan, membersihkan, mengatur, dan memproses data serta menginterpretasikan dan memvisualisasikan hasilnya, (Sofwatillah at.al 2024).

Tabel 5: 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.

Hubungan dan pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan dapat diketahui pada hasil olah data sebagai berikut:

Tabel 6: Hasil Analisa Data Hubungan *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 ^a	.143	.113	3.47341

a. Predictors: (Constant), *Herd Mentality*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 6 hasil hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai R = 0.379 dengan keputusan positif rendah. Nilai kontribusi hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.379 setara dengan 37.9% tingkat hubungannya.

Tabel 7 Hasil Analisa Data Pengaruh *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.730	8.605		2.990	.006
	<i>Herd Mentality</i>	.488	.226	.379	2.164	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7 nilai pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan dengan rumus $Y = a + bX$, dengan hasil $Y = 25.730 + 0.488X$. bahwa kenaikan nilai *herd mentality* maka akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai $P_{sig} = 0.006$, lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ maka pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto 2023)

Hubungan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui pada hasil olah data sebagai berikut:

Tabel 8: Hasil Analisa Data Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.681	3.33749

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 8 hasil hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai R = 0.857 dengan keputusan positif sangat kuat. Nilai kontribusi hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.734 setara dengan 73.4% tingkat hubungannya.

Tabel 9 Hasil Analisa Data Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.009	6.020		4.653	.000
	Motivasi Kerja	.465	.171	.457	2.720	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 9 nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan rumus $Y = a + bX$, dengan hasil $Y = 28.009 + 0.465X$. bahwa kenaikan nilai motivasi kerja maka akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai $P_{sig} = 0.000$, lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ maka pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto 2023)

Pada analisa secara simultan atas pengaruh *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Analisa Data Hubungan *Herd Mentality* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara serentak.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.845	3.20497

a. Predictors: (Constant), *Herd Mentality*, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 10 menunjukkan bahwa hubungan secara simultan *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $R = 845$ dinyatakan hubungan positif sangat kuat. Serta kontribusi $R_{square} = 0.714$ setara 71.4% secara simultan *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara serentak korelasi dan kontribusi variabel independen mengalami kenaikan terhadap variabel dependen, dibandingkan dengan secara parsial.

Tabel 11: Hasil Analisa Data Pengaruh *Herd Mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara serentak

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.280	9.033		1.692	.002
	<i>Herd Mentality</i>	.389	.212	.302	1.834	.008
	Motivasi Kerja	.406	.167	.399	2.426	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 11 menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan atas pengaruh *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara linier dirumuskan $Y = a + bX_1 + bX_2$.

Dengan hasil $Y = 15.280 + 0.389X_1 + 0.406X_2$. bahwa kenaikan nilai *herd mentality* dan motivasi kerja secara serentak akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai P_{sig} . Lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ maka pengaruh *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara serentak terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto 2023).

Tabel 12: Hasil Uji Anova

		ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	116.961	2	58.480	5.693	.009 ^b	
	Residual	277.339	27	10.272			
	Total	394.300	29				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Herd Mentality*, Motivasi Kerja

Tabel 4.12 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 dengan 30 responden maka nilai Ftabel = 2,42 dimana nilai Fhitung 5.693 lebih besar dari Ftabel (Fhit > Ftab), dengan nilai Sig = 0.009 lebih kecil dari alfa = 0.05 (Sig < 0.05) dengan keputusan bahwa *herd mentality* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Artoliteindah Mediatama.

Pembahasan

Kinerja karyawan PT Artoliteindah Mediatama didukung tenaga ahli dan berpengalaman sehingga mampu menghasilkan produk armatur lampu yang berkualitas, aman, dan tahan lama. Membangun kinerja prima maka Artolite mengedepankan perilaku terencana sebagai dasar pelayanan manajemen pelanggan. Dalam teori perilaku terencana adalah bahwa cara terbaik untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku seseorang adalah melalui niat perilaku orang tersebut.

Usia produktif karyawan dan jenjang pendidikan yang baik serta masa kerja yang masih sangat dini. Analisa data menunjukan bahwa seluruh instrument dinyatakan valid dan dapat dipercaya seluruh data pada setiap variabel dinyatakan normal.

Hubungan secara parsial *herd mentality* terhadap kinerja karyawan positif rendah dan signifikan dan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif sangat kuat. Analisa hubungan secara serentak *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih baik lagi positif sangat kuat dan hasil signifikan. Dugaan sementara pada Anova dinyatakan bahwa di pustakaan pengaruh *herd mentality* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Artoliteindah Mediatama.

KESIMPULAN

Sebagai perusahaan yang melayani masyarakat umum dengan kualitas produknya maka PT Artoliteindah Mediatama harus mengedepankan kinerja dan profesionalitas layanan prima. Kinerja karyawan PT Artoliteindah Mediatama sudah selayaknya menghindarkan kawanank berkelompok maka:

Motivasi kerja pada karyawan merupakan dorongan atau semangat yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bekerja dengan semangat tinggi, mencapai tujuan, dan memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaannya. Selayaknya PT Artoliteindah Mediatama memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawannya.

Konsep *herd mentality* dalam motivasi kerja mengacu pada kecenderungan individu untuk mengikuti perilaku atau opini mayoritas dalam kelompok kerja, seringkali mengabaikan pendapat pribadi atau gagasan yang berbeda. Ini bisa berdampak pada motivasi kerja karena dapat mengurangi kreativitas, inovasi, dan pengambilan keputusan yang efektif.

Herd mentality (mentalitas kawanank) dalam konteks kinerja karyawan mengacu pada fenomena di mana karyawan cenderung mengikuti perilaku, pendapat, atau keputusan kelompok, bahkan jika mereka memiliki pendapat pribadi yang berbeda. Dalam konteks ini, *herd mentality* bisa berdampak pada kinerja karyawan secara positif maupun negatif.

Menghindarkan kawanank berkelompok sehingga hasil kinerja terkomunikasikan dengan baik.

REFERENSI

- Agus Wibowo. 2023. *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen*. Pertama. editör Joseph Teguh Santoso. Semarang: Universitas STEKOM.
- Budiyanto, Eko, ve Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan, Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Cetakan Pe. editör M. H. Ahmad Mukhlis, SE. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Dwiyanto, Anggi. 2023. "Statistika Deskriptif: Pengertian, Fungsi dan Jenisnya". *ResearchGate* Vol 1(No 2):1-7.
- Erisandi, Dessy. 2015. "Motivasi Kerja Pegawai". *Artikel DJKN Padang* 1-5.
- Erisandi, Dessy, NIP 197506231997032003, ve Pelaksana KPKNL Padang. 2015. "MOTIVASI KERJA PEGAWAI". *djkn.kemenkeu.go.id*.
- Fauziah, Ade. 2018. "Deskriptif Kuantitatif". *Jurnal UINSU* Vol 1 No 1:1-9.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 19*. Edisi 5. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilbert, Giovanni Liotti and Paul. 2011. "Mentalizing, motivation, and social mentalities: Theoretical considerations and implications for psychotherapy". *The British Psychological Society* Vol 1(84):9-25. doi: <https://doi.org/10.1348/147608310X520094>.
- Indartini, Mintarti, ve Mutmainah. 2024. *Analisis Data Kuantitatif, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*. C. 14. Cetakan 1. editör Hartirini Warnaningtyas. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2021. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Pertama. editör A. Ika. Sema: Semarang University Press.
- Jauhar Fajrin, Pathurahman, Lalu Gita Pratama. 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. doi: <https://doi.org/10.25077/jrs.12.1.11-24.2016>.
- Jayusman, ve 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.
- Muflihah, Muh. Hizbul. 2024. *Motivasi Kinerja*. Cet-Pertam. editör Sutarman. Tangerang: CV. Berkah Aksara Cipta Karya.
- Nurdiana, Nurdiana, ve Moses Glorino Rumambo Pandin. 2021. "Industrial Revolution: A History of Industrial Revolution and Its Influence in Manufacturing Companies". *Historia Madania: Jurnal Ilmu Sejarah* 5(2):137-51. doi: 10.15575/hm.v5i2.13063.
- Paisol Burlian. 2016. *Patologi Sosial: Perspektif Sosiologis Yuridis, dan Filosofis*. Cetakan Pe. editör R. Damayanti. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Paulus, Nathan. 2024. "Wawasan Pakar tentang Insting Kawan". *Journal UCReverside* Vol 6(No 8):1-7.
- Ratna Wijayanti Daniar Paramita, Noviansyah Rizal, Riza Bahtiar Sulistyan. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Keti. editör Moh. Mursyid. Lumajang: Widya Gama Press.
- Ratnasari, Dewi, ve at.all. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabubi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26)". *Jurnal Mahasiswa Manajemen* Vol 2(No 1):145-58.
- Rosita, Esi, Wahyu Hidayat, ve Wiwin Yuliani. 2021. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial". *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)* 4(4):279. doi: 10.22460/fokus.v4i4.7413.
- Sanaky, Musrifah Mardiani. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah". *Jurnal Simetrik* 11(1):432-39. doi: 10.31959/js.v11i1.615.
- Sofwatillah, Risnita, M. Syahran Jailani, ve Deassy Arestya Saksitha. 2024. "Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Ilmiah". *Journal Genta Mulia* 15(2):79-91. doi: <https://doi.org/10.61290/gm.v11i2>.
- Subhaktiyasa, Putu Gede. 2024. "Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif : Sebuah Studi Pustaka". *Journal of Education Research* 5(4):5599-5609. doi:

<https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1747>.

Sugiyono. 2016. *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro*. editor Sugiyono. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung 2016.

Wahyuni, Molly. 2020. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS versi 25*.

Wanqi Li. 2023. "Moral Disengagement, Herd Mentality, Moral Identity, and Empathy in Cyberbullying Roles". *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma* Vol 32(No 9):1-19. doi: <https://doi.org/10.1080/10926771.2023.2222079>.

Wibowo, Agus. 2023. *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen*. Cetakan 1. editor Joseph Teguh Santoso. Semarang: Universitas STEKOM.