
**PENGARUH *HERD MENTALITY* DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT
INTERNATIONAL LEATHER WORKS**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen



Disusun oleh:

SITI RAHAYU
21120158

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

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



Nama : Siti Rahayu
NIM : 21120158
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Herd Mentality Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Internasional Leather Works

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Hari : Kamis Tanggal 3 Juli 2025

Pembimbing I

Mutdi Isnanani, S.E.M.M
NIDN : 0409077204

Pembimbing II

Kaffah Imanuddin MRS.S.P.d.M.Ds.
NIDN : 0416069404

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen/ Akuntansi

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 04031288

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



Nama : Siti Rahayu
NIM : 21120158
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Herd Mentality Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Internasional Leather Works

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Hari : Kamis Tanggal 3 Juli 2025

Pembimbing I

Mutdi Ismuni, S.E., M.M.
NIDN : 0409077204

Pembimbing II

Kaffah Imanuddin MRS., S.P.d., M.Ds.
NIDN : 0416069404

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen/ Akuntansi

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 04031288

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Nama : Siti Rahayu
NIM : 21120158
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Herd Mentality Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Internasional Leather Works

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Penguji Skripsi Universitas Pertiwi pada Hari Kamis Tanggal

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Nama / NIDN	Jabatan	TandaTangan
Mutdi Ismuni,S.E,M.M NIDN : 0409077204	PEMBIMBING I	
Kaffah Imanuddin MRS, S,P.d,M.Ds, NIDN : 0416069404	PEMBIMBING II	

Mengetahui,
Fakultas Bisnis dan Teknologi
Universitas Pertiwi

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

LEMBAR PERSETUJUAN SUBMIT ARTIKEL



Nama : Siti Rahayu
NIM : 21120158
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Herd Mentality Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Internasional Leather Works

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Hari : Kamis Tanggal 3 Juli 2025

Pembimbing I

Mutdi Ismuni, S.E., M.M.
NIDN : 0409077204

Pembimbing II

Kaffah Imanuddin MRS, S.P.d, M.Ds.
NIDN : 0416069404

Mengetahui

Ketua Jurusan Bisnis Dekan Fakultas Bisnis & Teknologi

Siti Nuridah, S.E., M.A.K.
NIDN : 0411129003

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

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

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

Nama : Siti Rahayu
NIM : 21120158
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Herd Mentality Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Internasional Leather Works

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

Dinyatakan di
Bekasi,



Siti Rahayu

ABSTRAKSI

Nama : Siti Rahayu
NIM : 21120158
Program Stud : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Herd Mentality Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Internasional Leather Works

Pembimbing I : Mutdi Ismuni,S.E,M.M,
Pembimbing II : Kaffah Imanudin S.Pd,M.Ds

Persaingan global suatu perusahaan harus mengedepankan kualitas dalam berkinerja dengan berbagai dukungan sumber daya yang di miliki. Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT International Leather Works. Merupakan penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan menggambarkan suatu fenomena pada setiap variabel atas kajian yang berfokus pada penyajian data sebagai akurasi pada karakteristik atau keadaan suatu objek. Metode kuantitatif ini dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang disebarkan kepada responden seluruh karyawan PT International Leather Works. 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 herd mentality positif cukup dan signifikan demikian juga variabel pelatihan kerja positif sangat kuat dan signifikan, dan jika dianalisa secara serentak herd mentality dan palatihan kerja terhadap kinerja karyawan positif sangat kuat serta signifikan. Kesimpulan bahwa di PT International Leather Works telah berkinerja dengan baik sesuai dengan harapan tidak melakukan kawanan berkelompok serta palatihan kerja yang berkesinambungan.

Kata kunci: *Herd mentality*; pelatihan kerja; profesionalisme kerja; kinerja karyawan.

ABSTRACT

Name : Siti Rahayu
NIM : 21120158
Program : SI Management
Title : *The Influence of Herd Mentality and Job Training on Employee Performance at PT Internasional Leather Works*
Supervisor I : Mutdi Ismuni, S.E, M.M
Supervisor II : Kaffah Imanudin S.Pd, M.Ds

Global competition a company must prioritize quality in performance with the support of various resources it has. This study aims to analyze the influence of herd mentality and job training on employee performance in the PT International Leather Works. It is a quantitative descriptive research that aims to describe a phenomenon in each variable of the study that focuses on presenting data as accuracy in the characteristics or state of an object. This quantitative matode is based on a data collection technique using a questionnaire with a likert scale that is distributed to all employees of the PT International Leather Works. With saturated sampling techniques or the entire population is used as a sample. Data analysis using the SPSS application version 25 where the data on each variable in the instrument test is declared valid or valid and trustworthy or reliable. The classical assumption test states that data on each normative variable and heteroscedasticity and multicollinearity do not occur. The study of the formulation of problems on the positive herd mentality variable is sufficient and significant as well as the positive job training variable is very strong and significant, and if analyzed simultaneously, herd mentality and job training on positive employee performance are very strong and significant. The conclusion that of PT International Leather Works has performed well in accordance with the expectation of not doing group herds and continuous job training.

Keywords: *Herd mentality*; Work ethic; work professionalism; employee performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Herd Mentality dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt Internasional Leather Works sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pertiwi
2. Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi
3. Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertiwi
4. Mutdi Ismuni, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi
5. Kaffah Imanudin S.Pd, M.Ds, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi
6. Dr. Rustomo S.E, M.M Selaku Dosen PDBM Yang telah bersedia Meluangkan waktu Dan membantu memberikan arahan selama penyusunan skripsi
7. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Universitas Pertiwi terima kasih atas bimbingan, ilmu, dan inspirasi yang sangat berharga selama perkuliahan hingga penulisan karya ini.
8. Kepada orang tua terkasih, bapak Saman dan Ibu Acih Terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan, dan dukungan serta doa yang selalu mengalir tanpa henti. Karya ini adalah persembahan sederhana dari anakmu yang terus berusaha untuk membalas segala kebaikan yang telah kalian tunjukkan.
9. Untuk kakak dan adik terkasih, Terima kasih atas semangat, perhatian, dan pengertian yang senantiasa menghibur saat penulis merasa lelah dan hampir putus asa. Kalian bagian yang sangat penting dalam setiap tahapan yang telah dilalui.
10. Sahabat-sahabat dan teman seperjuangan angkatan prodi 2021 terima kasih atas dorongan, diskusi yang penuh arti, dan kebersamaan yang luar biasa.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SUBMIT ARTIKEL.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAKSI	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	14
1.1. Latar Belakang	14
1.2. Rumusan dan Batasan Masalah	19
1.3. Tujuan Penelitian	20
1.4. Manfaat Penelitian	20
1.4.1. Manfaat Teoritis	20
1.4.2. Manfaat Praktis	20
BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	21
2.1. Tinjauan Pustaka	21
2.1.1. Tinjauan Teori	21
2.1.2. Tinjauan Konseptual	21
2.2. Kerangka Pemikiran	40
2.3. Pengembangan Hipotesis	41
2.3.1. Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja karyawan	42
2.3.2. Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1. Desain Penelitian	43

3.2.	Obyek dan Waktu Penelitian	44
3.3.	Populasi dan Sampel	47
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	46
3.5.	Teknik Pengambilan Sampel	47
3.6.	Variabel Penelitian.....	48
3.7.	Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel.....	48
3.7.1.	Operasionalisasi,Dimensi dan Indikator Herd Mentality.....	51
3.7.2.	Operasionalisasi,Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja	53
3.7.3	Operasionalisasi,Dimensi dan Indikator Kinerja.....	56
3.7.4	Teknik Analisis Data	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		61
4.1.	Hasil Penelitian	61
4.1.1.	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	61
4.1.2.	Statistik Deskriptif.....	62
4.1.3.	Pengujian Instrumen Penelitian	63
4.1.3.1.	Uji Validitas	64
4.1.3.2.	Uji Reliabilitas	64
4.1.4.	Pengujian Hipotesis	66
4.1.4.1.	Uji Parsial (Uji-T)	67
4.1.4.2.	Uji Simultan (Uji-F)	67
4.1.4.3.	Uji Korelasi (Untuk melihat hubungan Herd Mentality Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan).....	68
4.1.4.4.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		68
5.1.	Kesimpulan.....	69
5.2.	Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA		72
LAMPIRAN A KUESIONER		75
A.1	Format Kuesioner	75

A.2 Data Kuesioner Responden	78
LAMPIRAN B STATISTIK	82
8.1 Tes Validitas	82
8.2 Tes Reliabilitas	82
8.3 Tes Regresi Linear	83
8.4 Tes Korelasi	83
8.5 Tes Determinasi	83
8.6 Tes Uji T	83
LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI	85
C.1. Daftar Riwayat Hidup	85
C.2. Lembar Bimbingan Dosen	86
Letter of Acceptance (LoA).....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1. Desain Penelitian.....	9
Tabel 3. 2. Definisi Operasional Variabel.....	10
Tabel 3. 3. Dimensi dan Indikator Orientasi Kewirausahaan	12

DAFTAR GAMBAR

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Merencanakan globalisasi ekonomi untuk meningkatkan keuntungan sambil mengurangi kerugian karena persaingan global melalui pengelolaan sumber daya yang efektif adalah ujian bagi setiap organisasi. Akibatnya, sangat penting untuk mempertimbangkan kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus ada dalam suatu perusahaan. Kualitas karyawan suatu perusahaan menentukan keberhasilannya Dessler,G.(2015).

Herd mentality didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk mengikuti keputusan atau tindakan mayoritas dalam kelompok tanpa melakukan evaluasi kritis terhadap keputusan tersebut (Luthans, 2011) Pelatihan pimpinan atau perusahaan harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku serta memperbaiki kelemahan. Pelatihan akan memberi karyawan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan keterampilan baru di tempat kerja. Dalam pembuatan sumber daya. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang diinginkan, perusahaan harus memberikan pelatihan secara teratur karena karyawan jangka panjang adalah aset berkualitas Dessler(2013). George Milkovich dan Jerry Newman Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008)

Contoh kasus Di PT Internasional Leather Works, ditemukan fenomena di mana sejumlah karyawan bagian produksi sering meniru perilaku rekan kerjanya tanpa mempertimbangkan logika atau efisiensi kerja secara individu. Misalnya, saat ada beberapa karyawan senior yang memilih untuk mengabaikan penggunaan Alat sarung tangan karena merasa sudah terbiasa dan tidak nyaman, karyawan baru atau junior pun mengikuti perilaku tersebut meskipun telah mendapat pelatihan kerja mengenai pentingnya keselamatan kerja.

Akibatnya, meskipun perusahaan telah melakukan pelatihan kerja secara berkala untuk meningkatkan kualitas kerja dan keselamatan, masih ada kelompok karyawan yang menunjukkan penurunan kedisiplinan dan ketidaksesuaian prosedur karena pengaruh sosial dari kelompok dominan. Hal ini menunjukkan adanya *Herd mentality*, yaitu

kecenderungan mengikuti keputusan mayoritas tanpa penilaian kritis. Fenomena ini berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun tim karena menurunkan efektivitas pelatihan kerja yang sudah diberikan serta meningkatkan risiko kesalahan dan kecelakaan kerja.

Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang sengaja diarahkan untuk memberikan pekerja dengan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman tentang pekerjaan mereka yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif. Seringkali dianggap sebagai aktifitas yang paling umum daripada aktifitas lain. Pelatihan yang baik dapat membantu suatu perusahaan mencapai tujuannya. Pelatihan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi, yang dapat membantu keberhasilan perusahaan. Upaya pelatihan pengembangan keterampilan dan pengetahuan, yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, merujuk pada organisasi lengkap dari program yang digunakan oleh karyawan, baik di dalam maupun di luar pekerjaan mereka.

Oleh karena itu, pelatihan juga berdampak pada kinerja karyawan, jadi perusahaan memprioritaskan pelatihan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam kasus ini, seorang pakar menyebutkan hal-hal berikut tentang hubungan antara pelatihan kerja dan tingkat kinerja pekerja: Dessler, G. (2013): Dessler mengungkapkan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Dengan meningkatnya keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan, karyawan cenderung dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Upaya perusahaan untuk mencapai tujuan bergantung pada kinerja karyawan. Untuk mengetahui seberapa sukses pelatihan karyawan, juga harus dilakukan pekerjaan yang telah mereka selesaikan, yang juga dikenal sebagai penilaian kinerja. Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2010).

Kinerja karyawan adalah evaluasi hasil kerja yang mencakup kuantitas, kualitas, dan efektivitas dari pekerjaan yang dilakukan karyawan. Meskipun banyak para ahli memberikan definisi yang berbeda untuk "kinerja", setiap ahli memiliki definisi yang sama. PT International Leather Works berlokasi di Jl. Raya Narogong 26,5 kawasan industri kembang kuning kec. Klapa Nunggal, Bogor 16820. Perusahaan Outsourcing ini berdiri pada tahun 2005 dan memiliki reputasi yang baik. Namun, masalah pelatihan kerja terus muncul, seperti pelaksanaan kegiatan pelatihan yang tidak mencukupi, yang

menunjukkan bahwa ada masalah dengan pelatihan perusahaan. Selain itu, ada masalah mengenai kurangnya pengetahuan setelah mengikuti pelatihan perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu Untuk menganalisis pengaruh *Herd mentality* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Internasional leather works dan manfaatnya penelitian ini bagi teoritis untuk Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk Praktis Memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengelolaan perilaku kerja.

Tabel 1.1 Fenomena Masalah *Herd mentality*

No	Indikasi <i>Herd mentality</i>	Fenomena di Lapangan	Dampak Kinerja
1	Ikut cara kerja senior yang salah	Karyawan baru tiru kerja senior tanpa SOP	Mutu produk turun, risiko kerja naik
2	Tidak ikut pelatihan karena teman juga tidak	Mayoritas absen pelatihan	Ilmu tidak berkembang, pelatihan gagal
3	Kerja disesuaikan dengan ritme kelompok	Kerja diperlambat agar tidak menonjol	Produktivitas turun
4	Takut lebih baik dari tim	Kerja bagus disesuaikan dengan yang malas	Inovasi dan semangat kerja menurun
5	Takut usul karena beda dengan kelompok	Ide tidak disampaikan	Kerja stagnan, tidak ada perbaikan

Tabel di atas menggambarkan nyata perilaku *Herd mentality* di lingkungan kerja PT Internasional Leather Works. *Herd mentality* terjadi saat karyawan cenderung mengikuti perilaku mayoritas tanpa mempertimbangkan aturan atau nilai individu. Fenomena ini meliputi peniruan cara kerja senior yang salah, enggan ikut pelatihan karena tekanan kelompok, hingga ketakutan mengambil inisiatif. Akibatnya, kinerja karyawan terganggu seperti turunnya kualitas kerja, produktivitas rendah, motivasi menurun, dan tidak adanya perbaikan sistem kerja. Masalah ini menunjukkan pentingnya intervensi pelatihan dan manajemen untuk membentuk budaya kerja yang mandiri dan profesional.

Tabel 1.2 Fenomena Masalah Pelatihan Kerja

Tahun	Pelatihan		Target	Aktual
	Jenis			
2020	Pelatihan Teknik kecepatan tangan amplas kulit		2	1
	Pelatihan kualitas produk		2	1
2021	Pelatihan Teknik kecepatan tangan amplas kulit		2	1
	Pelatihan kualitas produk		2	1
2021	Pelatihan Teknik kecepatan tangan amplas kulit		2	1
	Pelatihan kualitas produk		2	1

Tabel diatas menunjukan target yang dicapai tidak sampai dan actual yang tidak sesuai yang di targetkan.

Sop Perusahaan

- Prosedur Penerimaan Bahan Baku:

Penerimaan dan pemeriksaan kualitas bahan baku (kulit buaya, ular, dll.).

Penyimpanan bahan baku sesuai dengan standar keamanan dan kebersihan.

- Prosedur Produksi:

Persiapan alat dan bahan untuk produksi kulit.

Proses pengolahan kulit (penghilangan bulu, pengeringan, pengawetan, dll.).

Pengendalian kualitas selama proses produksi. Proses pengamplasan pada kulit agar halus selama 2 kali, Pastikan kulit berkualitas tinggi dan halus

Dengan adanya pelatihan pengamplasan pada kulit sesuai sop Perusahaan maka tidak akan ada kulit yang teksturnya kasar melainkan lembut dan sesuai dengan kualitas yang diinginkan

Tabel 1.3 Fenomena Masalah Kinerja Karyawan

Tahun	Target Produksi	Produksi	
		Target op	Aktual op
2020	1000 pcs	500	100
2021	1000 pcs	500	100
2022	1000 pcs	500	100

Dari kegagalan program pelatihan tersebut, yang mengakibatkan produk yang dibuat tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Pada akhirnya, kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kualitas karyawan yang baik. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai referensi, penulis menggunakan penelitian Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Menurut Amir (2016) dalam "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Padma Ardy Aktuaria Jakarta", pelatihan kerja memiliki hubungan dengan tingkat sedang dan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Pembatasan Masalah:

Ruang lingkup penelitian harus dibatasi untuk memudahkan diskusi tentangnya dan menemukan solusi yang lebih spesifik. Ini akan membuat penelitian ini lebih efisien dan efektif. Penelitian ini tidak berfokus pada pelatihan kerja, kinerja karyawan, atau pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh *Herd mentality* dalam konteks kinerja karyawan di PT Internasional Leather Works sangat penting untuk dipahami, terutama karena kecenderungan ini dapat mempengaruhi keputusan dan perilaku individu dalam lingkungan kerja. *Herd mentality*, atau mentalitas kawanan, merujuk pada fenomena sosial di mana individu cenderung meniru tindakan, keputusan, atau sikap orang lain, sering kali tanpa mempertimbangkan informasi atau analisis mandiri. Hal ini dapat menghasilkan keputusan kolektif yang tidak selalu rasional. Menurut Liu dan Liu (Liu & Liu, 2022), *Herd mentality* muncul sebagai

respons terhadap keinginan untuk berasosiasi dengan kelompok dan mendapatkan pengakuan, yang memicu individu untuk mengadopsi pandangan dan perilaku yang ada di sekitar mereka. Proses yang terjadi dalam *Herd mentality* terdiri dari tiga tahap: kepatuhan, identifikasi, dan internalisasi. Tahap pertama melibatkan kepatuhan terhadap norma kelompok, di mana individu mengikuti apa yang dilakukan oleh orang lain agar diterima, sedangkan tahap terakhir menunjukkan sejauh mana individu menyerap nilai-nilai kelompok sebagai bagian dari diri mereka.

Dalam lingkungan kerja, *Herd mentality* dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan terpengaruh oleh perilaku positif rekan kerja, mereka dapat diuntungkan dari semangat tim dan peningkatan kolaborasi, yang akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan. Namun, di sisi lain, jika sebagian besar karyawan menunjukkan sikap atau perilaku kontraproduktif, maka perilaku ini dapat menyebar dan mempengaruhi karyawan lain untuk ikut melakukan hal yang sama. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung dan positif di PT Internasional Leather Works, di mana norma-norma yang baik dapat dipromosikan dan dipertahankan.

Hubungan antara *Herd mentality* dan kesehatan mental karyawan juga patut diperhatikan, mengingat bahwa kondisi mental yang baik berkontribusi signifikan terhadap kinerja di tempat kerja. Lu et al. (2022) menemukan bahwa kesehatan mental memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan, dan faktor-faktor seperti perilaku inovatif serta keterlibatan kerja dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan ini. Ketika karyawan merasa didukung dan berpartisipasi aktif dalam tim, termasuk mengikuti norma positif, kesehatan mental mereka akan lebih terjaga, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas dan hasil kerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dan meningkatkan kesehatan mental dalam program pelatihan, serta mendorong interaksi positif di antara karyawan.

1. 2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, penulis merumuskan masalah berikut:

1. Bagaimana *Herd mentality* dan Pelatihan Kerja Karyawan PT. International leather works? berfungsi?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan PT. International leather works?
3. Seberapa besar *Herd mentality* dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT International leather works?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti tentang hal-hal berikut:

1. Untuk Mengetahui fungsi *herd mentality* dan jenis pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan PT. International leather works
2. Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan PT. International leather works
3. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh *Herd mentality* dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. International leather works

1.4.Manfaat/Kegunaan Penelitian

Penelitian ini pasti akan bermanfaat bagi penulis, perusahaan yang diteliti, rekan-rekan mahasiswa Universitas Pertiwi, dan pembaca penelitian ini. Beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.1.Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait dengan teori kinerja karyawan dan pelatihan kerja. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pengembangan studi lebih lanjut mengenai pengaruh faktor psikososial seperti *Herd mentality* terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi peneliti lain dalam memperkaya kajian ilmiah di bidang perilaku organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia.

1.2.Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti: Penelitian ini memberikan pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga dalam menerapkan teori-teori yang diajarkan di kelas, terutama tentang ilmu

Manajemen Sumber Daya Manusia, termasuk teori tentang Kinerja Karyawan dan Pelatihan Kerja.

2. Sebagai referensi bagi peneliti untuk melanjutkan penelitian mereka dan menerapkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di lapangan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. LANDASAN TEORI

2.1 Konsep *Herd mentality*

2.1.1 Definisi Konsep *Herd mentality*

Herd mentality adalah kecenderungan individu dalam suatu kelompok untuk mengikuti perilaku, keputusan, atau kebiasaan mayoritas tanpa melakukan evaluasi kritis. Fenomena ini sering terjadi di lingkungan kerja, di mana karyawan cenderung menyesuaikan diri dengan norma kelompok untuk menghindari konflik atau merasa diterima dalam komunitas kerja mereka (Luthans, 2011). Dalam beberapa kasus, *Herd mentality* dapat mempercepat proses adaptasi karyawan terhadap budaya kerja perusahaan, tetapi juga berisiko menciptakan lingkungan di mana kebiasaan buruk menyebar dengan cepat (McShane & Von Glinow, 2020).

Dalam konteks organisasi, *Herd mentality* dapat terjadi karena adanya kebutuhan psikologis untuk merasa menjadi bagian dari kelompok. Teori identitas sosial yang dikemukakan oleh Akerlof dan Kranton (2010) menjelaskan bahwa individu cenderung menyesuaikan perilaku mereka dengan norma kelompok yang lebih dominan. Jika budaya kerja yang terbentuk positif, seperti kedisiplinan dan kepatuhan terhadap standar operasional, maka karyawan baru akan lebih cepat menyesuaikan diri dengan pola kerja yang baik. Namun, jika norma yang berkembang negatif, seperti sering menunda

pekerjaan atau mengabaikan prosedur standar, maka perilaku tersebut akan lebih mudah menyebar dalam kelompok.

2.1.2 *Herd mentality* dalam Lingkungan Kerja

Dalam lingkungan kerja, *Herd mentality* dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap produktivitas karyawan. Studi yang dilakukan oleh Salas et al. (2012) menunjukkan bahwa ketika karyawan bekerja dalam tim yang memiliki budaya kerja yang kuat dan positif, mereka cenderung lebih disiplin dan produktif. Sebagai contoh, dalam divisi finishing di PT Internasional Leather Works, jika sebagian besar karyawan memiliki standar kerja yang tinggi, maka anggota tim lainnya cenderung mengikuti pola tersebut untuk menjaga keselarasan dalam kelompok. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas produk yang dihasilkan.

Sebaliknya, *Herd mentality* dapat menjadi penghambat kinerja jika kebiasaan negatif lebih dominan dalam kelompok. Sebuah eksperimen oleh Asch (1951) menunjukkan bahwa individu sering kali mengikuti keputusan mayoritas meskipun keputusan tersebut salah. Dalam konteks kerja, hal ini berarti bahwa karyawan bisa saja ikut-ikutan mengabaikan prosedur kerja yang benar hanya karena mayoritas melakukannya. Akibatnya, kesalahan dalam proses produksi dapat meningkat, dan standar kualitas produk dapat menurun. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengelola *Herd mentality* dengan baik agar norma kerja yang berkembang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2.1.3 Dampak Positif *Herd mentality* terhadap Kinerja Karyawan

Ketika *Herd mentality* diarahkan dengan baik, karyawan dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan standar dan budaya kerja perusahaan. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa individu dalam suatu kelompok lebih cenderung bekerja lebih keras dan lebih disiplin jika mereka melihat rekan kerja mereka melakukan hal yang sama. Dalam bagian finishing PT Internasional Leather Works, jika mayoritas karyawan menunjukkan komitmen terhadap kualitas produk dan mengikuti standar operasional

dengan baik, maka karyawan lainnya cenderung ikut serta dalam pola kerja yang serupa. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi tingkat kesalahan produksi.

Selain itu, *Herd mentality* dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif. Menurut teori pembelajaran sosial Bandura (1977), individu belajar melalui observasi terhadap perilaku orang lain. Jika perusahaan menerapkan sistem mentor di mana karyawan yang lebih berpengalaman menjadi panutan bagi karyawan baru, maka perilaku positif dapat lebih mudah ditularkan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk membangun tim finishing yang lebih solid dan konsisten dalam menjaga standar kerja.

2.1.4 Dampak Negatif *Herd mentality* terhadap Kinerja Karyawan

Di sisi lain, *Herd mentality* juga dapat menurunkan kinerja jika norma yang berkembang di lingkungan kerja lebih mengarah pada kebiasaan negatif. Gino et al. (2009) menemukan bahwa perilaku tidak etis dalam kelompok dapat menyebar lebih cepat dibandingkan perilaku etis, terutama jika individu merasa bahwa norma kelompok membenarkan tindakan tersebut. Dalam divisi finishing PT Internasional Leather Works, jika sebagian besar karyawan memiliki kebiasaan bekerja kurang teliti atau tidak mematuhi standar kualitas, maka karyawan lainnya dapat terpengaruh dan ikut menurunkan standar kerja mereka.

Efek negatif lain dari *Herd mentality* adalah kurangnya inisiatif dan pemikiran kritis. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Janis (1972) mengenai *groupthink*, individu dalam kelompok yang terlalu bergantung pada mayoritas cenderung menghindari pemikiran kritis dan lebih memilih untuk mengikuti arus. Dalam lingkungan kerja, hal ini dapat menyebabkan rendahnya inovasi dan kesulitan dalam menyelesaikan masalah yang membutuhkan pemikiran kreatif. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa *Herd mentality* diarahkan dengan baik agar tidak menghambat perkembangan individu dalam perusahaan.

2.1.5 Strategi Mengelola *Herd mentality* di Tempat Kerja

Untuk mengoptimalkan pengaruh *Herd mentality* dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif. Schein (2017) menekankan bahwa

kepemimpinan yang kuat sangat berperan dalam membentuk norma kelompok. Dengan menampilkan contoh perilaku kerja yang baik dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi, manajemen dapat mengarahkan *Herd mentality* ke arah yang lebih produktif. Dalam divisi finishing, strategi ini bisa berupa pemberian insentif bagi karyawan yang disiplin dalam menjaga kualitas produk.

2.1.6 Mengukur *Herd mentality* di lingkungan kerja

Mentalitas kelompok, atau keinginan seseorang untuk mengikuti kelompoknya, sangat memengaruhi bagaimana para pekerja berperilaku di perusahaan. Perilaku karyawan dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan, yang berdampak pada loyalitas dan patronase pelanggan terhadap perusahaan, menurut Agatep dan Villalobos (2021). Dalam situasi seperti ini, orang yang terjebak dalam mentalitas kelompok mungkin mengubah perilakunya untuk sesuai dengan rekan kerja mereka, bahkan jika itu tidak sesuai dengan prinsip dan etika pribadi mereka. Ini menunjukkan bahwa mentalitas kelompok dapat mengganggu kualitas kerja dan interaksi antara karyawan dan pelanggan.

Dalam situasi kerja di PT Internasional Leather Works, *herd mentality* dapat berfungsi sebagai mekanisme yang mempengaruhi budaya organisasi. Purkan et al. menunjukkan bahwa penciptaan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun tidak secara eksplisit menyebutkan pengaruh *herd mentality* (Purkan et al., 2023). Ketika karyawan merasa perlu mengikuti norma kelompok, mereka mungkin mengorbankan inisiatif pribadi yang sebenarnya dapat berkontribusi positif terhadap inovasi dan produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong individualitas dan keberanian untuk bersuara, di mana karyawan dapat berbagi ide dan kritik tanpa takut akan stigma sosial.

Penting juga untuk mempertimbangkan pengaruh pelatihan kerja dalam konteks *herd mentality*. Penelitian oleh Basu et al. menegaskan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat meningkatkan kinerja karyawan di berbagai industri, termasuk di sektor kesehatan (Basu et al., 2017). Pelatihan yang baik akan memperkuat kemampuan karyawan untuk melaksanakan perilaku positif dan meningkatkan rasa kepemilikan atas pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa dilibatkan dalam proses pelatihan, mereka

lebih mungkin untuk berkontribusi dengan cara yang kreatif dan inovatif, serta menghindari penyesuaian perilaku yang hanya karena pengaruh kelompok.

Selain itu, praktik kepemimpinan yang mendukung dapat membantu meredakan efek negatif dari herd mentality. Menurut penelitian oleh Bustomi et al., kepemimpinan yang mendukung dapat meningkatkan OCB dan meningkatkan kinerja pegawai (Bustomi et al., 2020). Dengan menciptakan atmosfer di mana setiap individu merasa bahagia dan diakui, pemimpin dapat mendukung karyawan untuk berperilaku proaktif, mengurangi tekanan untuk mengikuti mayoritas, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, *herd mentality* dapat menjadi pedang bermata dua dalam lingkungan kerja. Ia dapat mendorong kerja sama, tetapi juga dapat membatasi kreativitas dan inovasi jika karyawan merasa terjebak dalam norma kelompok yang kaku. Oleh karena itu, penting bagi PT Internasional Leather Works untuk mengadopsi pendekatan yang seimbang yang mencakup pelatihan yang efektif, kepemimpinan yang inklusif, dan penekanan pada OCB untuk memaksimalkan kinerja karyawan mereka, serta mengurangi dampak negatif dari herd mentality.

2.1.7. Indikator Herd mentality

2.1.7.1 Mentalitas

1. Sebagai karyawan di bagian Finishing, mentalitas dapat dibangun secara kolektif.(Shiller, 2000)Indikator
2. Pimpinan sangat mengetahui kondisi staf pada situasi sulit dan memberikan motivasi.(Janis, 1982)Indikator 3: Merasa tekanan dalam kerja sehingga semangat di tempat kerja menurun.(Janis, 1982)

2.1.7.2 Kawan-an

1. Kolektivitas capaian kinerja sangat penting demi kemajuan lembaga.(Banerjee, 1992)Indikator

2. Terjadinya kelompok dalam divisi sebagai bentuk solidaritas.(Raafat et al., 2009)Indikator 3: Teman sejawat membedakan dalam berkumpul saat hadir maupun istirahat.(Asch, 1951)

2.1.7.3 Perilaku Terencana

- 1.Perilaku pimpinan sangat penting dan harus diteladani dalam bekerja.(Ajzen, 1991)Indikator
- 2.Pengembangan karier terencana dengan baik pada Bagian Finishing.(Ajzen, 1991)

2.1.7.4 Dampak

1. Terlintas secara pribadi keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.(Christie &Geis, 1970)Indikator
2. Capaian kinerja membuat bangga dan selalu berjuang demi kemajuan perusahaan.(Shiller, 2000)

2.2 Konsep Pelatihan kerja

2.2.1 Definisi konsep Peatihan kerja

Pelatihan kerja merupakan upaya terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Menurut Dessler (2013), pelatihan kerja dirancang untuk menjembatani kesenjangan kompetensi antara kemampuan yang dimiliki karyawan saat ini dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks bagian finishing di PT International Leather Works, pelatihan sangat penting karena proses ini memerlukan keahlian teknis, ketelitian, dan pemahaman prosedur yang mendalam untuk menghasilkan produk berkwalitas tinggi sesuai standar ekspor.

Selain itu, pelatihan kerja yang berbasis kelompok dapat dimanfaatkan untuk membentuk *Herd mentality* yang positif. Studi yang dilakukan oleh Salas et al. (2012) menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan secara kolektif lebih efektif dalam membentuk norma kerja yang baik dibandingkan pelatihan individu. Dengan melibatkan seluruh tim dalam pelatihan yang sama, perusahaan dapat memastikan bahwa mayoritas

karyawan memiliki pemahaman yang seragam terhadap standar kerja, sehingga kebiasaan kerja yang positif lebih mudah berkembang dalam kelompok.

Evaluasi pelatihan kerja sangat penting untuk memastikan bahwa program pelatihan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Salah satu model evaluasi yang banyak digunakan adalah model Kirkpatrick yang mengidentifikasi empat tingkatan evaluasi yaitu: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Menurut Douphrate et al., tingkatan pertama dari model ini berkaitan dengan reaksi peserta terhadap pelatihan, termasuk relevansi dan metode yang digunakan. Dengan memahami bagaimana karyawan merespons pelatihan, manajemen PT Internasional Leather Works dapat melakukan penyesuaian yang sesuai untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan Douphrate et al. (2025).

Melanjutkan pada aspek pembelajaran, Brown dan Gerhardt menekankan pentingnya evaluasi formatif yang berfokus pada peningkatan terus-menerus. Evaluasi ini tidak hanya memberikan umpan balik untuk meningkatkan pelatihan saat ini tetapi juga membantu menggali potensi peserta. Dalam konteks PT Internasional Leather Works, evaluasi formatif dapat membantu manajer dan trainer memahami kesenjangan antara pengetahuan yang diterima dan kemampuan yang diterapkan, terutama terkait dengan dampak herd mentality dalam kelompok kerja. Ini penting karena perilaku herd mentality dapat mempengaruhi kontribusi individu dalam tim (Brown & Gerhardt, 2002).

Selanjutnya, Arabi dan Garza menyoroti bahwa evaluasi pelatihan tidak hanya bertujuan untuk menilai efektivitas tetapi juga untuk mendorong transfer keterampilan yang dipelajari ke lingkungan kerja nyata. Mereka berpendapat bahwa evaluasi yang baik dapat memberikan panduan bagi para profesional pembelajaran untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan hasil yang diinginkan, sehingga memaksimalkan transfer pengetahuan ke dalam praktik sehari-hari di PT Internasional Leather Works (Arabi & Garza, 2022). Transfer keterampilan yang baik dapat mengalihkan fokus dari herd mentality ke inovasi individu, yang berkontribusi pada kinerja tim secara keseluruhan

2.2.2 Indikator pelatihan kerja

Indikator pelatihan kerja memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas program pelatihan di perusahaan, termasuk di PT Internasional Leather Works. Menurut Hamalik, terdapat lima indikator fundamental dalam pelatihan kerja, yaitu (1) materi yang diperlukan, (2) cara yang dipakai dalam penyampaian pelatihan, (3) keahlian instruktur pelatihan, (4) penunjang pelatihan, dan (5) partisipan pelatihan itu sendiri. Setiap indikator memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pelatihan.

1. materi pelatihan

Harus disusun secara sistematis dan disesuaikan dengan kebutuhan serta tujuan pelatihan. Materi tersebut harus relevan dengan kompetensi yang ingin dicapai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Selain itu, materi pelatihan juga perlu disesuaikan dengan standar operasional perusahaan serta perkembangan teknologi terkini yang berkaitan dengan bidang pekerjaan peserta.

2. cara atau metode penyampaian pelatihan

Juga memegang peranan penting dalam keberhasilan pelatihan. Metode yang digunakan harus sesuai dengan karakteristik peserta dan jenis materi yang disampaikan. Beberapa metode umum yang sering diterapkan antara lain ceramah untuk penyampaian teori, diskusi kelompok untuk berbagi pengalaman dan pandangan, simulasi atau praktik langsung untuk pelatihan keterampilan teknis, studi kasus untuk melatih analisis dan pemecahan masalah, serta metode *on-the-job training* (OJT) yang memungkinkan peserta belajar langsung di tempat kerja.

3. keahlian instruktur pelatihan

Seorang instruktur yang kompeten tidak hanya harus menguasai materi pelatihan secara teknis, tetapi juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, memahami metode pembelajaran orang dewasa (*andragogi*), mampu memotivasi peserta, dan memiliki pengalaman praktis di bidang yang relevan. Instruktur yang mampu menjelaskan materi secara menarik dan interaktif akan meningkatkan pemahaman dan minat peserta dalam mengikuti pelatihan.

4. penunjang pelatihan

yang memadai Sarana penunjang ini meliputi peralatan pelatihan, bahan ajar seperti modul atau buku panduan, media pembelajaran seperti presentasi atau video, serta tempat pelatihan yang nyaman dan kondusif. Di samping itu, diperlukan pula sistem evaluasi dan monitoring untuk menilai keberhasilan pelatihan dan mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki.

5. partisipan atau peserta pelatihan

Partisipasi aktif dari peserta sangat menentukan efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan kesiapan peserta, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja mereka, serta motivasi dan keterbukaan untuk belajar hal-hal baru. Peserta yang terlibat secara aktif dalam proses pelatihan cenderung akan memperoleh hasil pembelajaran yang lebih maksimal dan mampu mengimplementasikannya dalam lingkungan kerja mereka.

Materi yang relevan dan terkini akan memastikan bahwa karyawan mendapatkan pengetahuan yang tepat untuk menghadapi tantangan di lapangan. Sementara itu, metode penyampaian yang efektif dapat memfasilitasi proses belajar dan memastikan bahwa informasi disampaikan dengan cara yang mudah dipahami. Kehadiran instruktur yang kompeten juga krusial, karena pengalaman dan keahlian mereka dapat sangat mempengaruhi kualitas pelatihan dan motivasi peserta untuk belajar.

2.2.2.1 Kompetensi Pelatihan

1. Pelatihan sebagai profesionalisme karyawan didapatkan dengan pelatihan khusus (Noe, 2017). Pelatihan khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan bagian Finishing dapat membentuk standar kerja yang lebih profesional. Indikator
2. Upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi bagian administrasi dengan pelatihan rutin (Noe, 2017). Pelatihan rutin merupakan strategi jangka panjang untuk membentuk SDM yang kompeten dan adaptif.

2.2.2.2 Produktivitas

1. Produktivitas kerja di bagian Finishing adalah milik kolektifitas yang saling

mendukung (Robbins & Judge, 2019).Kolaborasi antar anggota tim menjadi hasil dari pelatihan yang membangun rasa tanggung jawab kolektif.

2. Program pelatihan di bagian Finishing dilakukan secara terencana (Robbins & Judge, 2019).Perencanaan yang matang dalam pelatihan mampu memaksimalkan hasil dan efisiensi waktu pelatihan.

2.2.2.3 Disiplin

1. Dukungan atas disiplin dalam kegiatan di bagian Finishing sebagai syarat suksesnya kinerja perusahaan (Armstrong, 2014).Disiplin menjadi fondasi utama dalam penerapan hasil pelatihan secara nyata di lapangan.

2. Tanggung jawab hasil kerja melekat ditunjukkan dengan disiplin kerja (Armstrong, 2014). Sikap disiplin mencerminkan internalisasi nilai-nilai profesional yang diperoleh dari pelatihan.

2.2.2.4 Etos Kerja

1. Keyakinan dalam pelaksanaan kerja di bagian Finishing bisa dilakukan jika karyawan telah melaksanakan pelatihan (Armstrong, 2014).Kepercayaan diri dan kesiapan karyawan tumbuh seiring dengan pelatihan yang diberikan.

2. Dedikasi karyawan setelah pelatihan bisa didapatkan dengan pengembangan karier yang baik (Dessler, 2020).Karyawan lebih termotivasi jika ada kesinambungan antara pelatihan dan peluang pengembangan karier.

3. Etos kerja dapat diwujudkan dengan dedikasi kerja yang tinggi tidak berdasarkan kewananan (Armstrong, 2014).Etos kerja adalah bentuk tanggung jawab individu, bukan karena tekanan kelompok atau struktur formal.

Di samping itu, parameter seperti penunjang pelatihan, termasuk fasilitas dan sumber daya yang tersedia, juga memiliki dampak besar terhadap pelatihan yang diberikan. Sebuah studi oleh Apriyanto et al. menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan penunjang pelatihan yang baik akan berkontribusi pada hasil pelatihan yang positif, sehingga dapat berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, partisipasi aktif dari karyawan dalam program pelatihan juga merupakan indikator yang sangat vital. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam proses pelatihan cenderung lebih termotivasi untuk menerapkan keterampilan baru yang dipelajari dan berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen di PT Internasional Leather

Works perlu memperhatikan dan memastikan bahwa semua indikator ini terpenuhi agar program pelatihan yang diimplementasikan dapat memberikan hasil yang optimal.

2.2.3 Cara mengevaluasi pelatihan kerja

Dalam proses evaluasi pelatihan, terdapat beberapa model yang dapat diterapkan untuk mengukur efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Salah satu model yang populer adalah model Kirkpatrick, yang membagi evaluasi menjadi empat tingkat: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil (Sari, 2023). Tingkat pertama mengukur seberapa puas peserta dengan pelatihan yang diberikan, sementara tingkat kedua menilai sejauh mana peserta mampu menerapkan pengetahuan baru

Evaluasi pada tingkat ketiga memfokuskan pada perubahan perilaku di tempat kerja, dan tingkat akhir menunjukkan hasil yang diharapkan, seperti peningkatan produktivitas. Penerapan model ini di PT Internasional Leather Works, misalnya, dapat memberikan wawasan yang berharga mengenai dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Evaluasi pelatihan kerja sangat penting untuk memastikan bahwa program pelatihan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Salah satu model evaluasi yang banyak digunakan adalah model Kirkpatrick yang mengidentifikasi empat tingkatan evaluasi yaitu: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Menurut Douphrate et al., tingkatan pertama dari model ini berkaitan dengan reaksi peserta terhadap pelatihan, termasuk relevansi dan metode yang digunakan. Dengan memahami bagaimana karyawan merespons pelatihan, manajemen PT Internasional Leather Works dapat melakukan penyesuaian yang sesuai untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan Douphrate et al. (2025).

Melanjutkan pada aspek pembelajaran, Brown dan Gerhardt menekankan pentingnya evaluasi formatif yang berfokus pada peningkatan terus-menerus. Evaluasi ini tidak hanya memberikan umpan balik untuk meningkatkan pelatihan saat ini tetapi juga membantu menggali potensi peserta. Dalam konteks PT Internasional Leather Works,

evaluasi formatif dapat membantu manajer dan trainer memahami kesenjangan antara pengetahuan yang diterima dan kemampuan yang diterapkan, terutama terkait dengan dampak herd mentality dalam kelompok kerja. Ini penting karena perilaku herd mentality dapat mempengaruhi kontribusi individu dalam tim (Brown & Gerhardt, 2002).

Selanjutnya, Arabi dan Garza menyoroti bahwa evaluasi pelatihan tidak hanya bertujuan untuk menilai efektivitas tetapi juga untuk mendorong transfer keterampilan yang dipelajari ke lingkungan kerja nyata. Mereka berpendapat bahwa evaluasi yang baik dapat memberikan panduan bagi para profesional pembelajaran untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan hasil yang diinginkan, sehingga memaksimalkan transfer pengetahuan ke dalam praktik sehari-hari di PT Internasional Leather Works (Arabi & Garza, 2022). Transfer keterampilan yang baik dapat mengalihkan fokus dari herd mentality ke inovasi individu, yang berkontribusi pada kinerja tim secara keseluruhan.

Selain itu, meskipun Liu et al. tidak terkait langsung dengan pembahasan di atas, beberapa penelitian lain juga menekankan pentingnya penerapan sistem evaluasi yang sistematis untuk mengukur efektivitas pelatihan. Keberhasilan evaluasi bergantung pada pemahaman yang jelas tentang tujuan pelatihan dan kesesuaian metode evaluasi yang digunakan. Di PT Internasional Leather Works, penerapan metode yang jelas untuk menilai efektivitas pelatihan dapat mengatasi masalah herd mentality dengan mendorong komunikasi terbuka dan umpan balik konstruktif, penting untuk memastikan bahwa setiap

2.3 konsep Definisi Kinerja

2.3.1. Definisi konsep kinerja

Kinerja karyawan, di sisi lain, didefinisikan oleh Mangkunegara (2005) sebagai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor individu seperti motivasi dan kemampuan, tetapi juga oleh dukungan organisasi seperti pelatihan yang relevan. Penelitian menunjukkan bahwa

pelatihan yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan kualitas hasil kerja, terutama di sektor manufaktur seperti produksi kulit.

2.3.2 cara mengevaluasi kinerja

Evaluasi kinerja karyawan di PT Internasional Leather Works dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan sistematis yang menggabungkan beberapa metode yang relevan untuk memastikan bahwa semua aspek kinerja dapat diukur dengan akurat. Zaky (2022). Dengan mengukur kinerja karyawan dari berbagai perspektif ini, manajemen dapat memahami lebih baik kontribusi individual terhadap tujuan strategis perusahaan.

evaluasi kinerja juga dapat dilakukan melalui metode penilaian kinerja yang lebih tradisional, seperti appraisal berbasis kriteria yang dapat diukur. Dalam hal ini, perusahaan dapat melakukan penilaian karyawan melalui pengukuran terhadap Key Performance Indicators (KPI) yang telah ditetapkan. KPI ini harus mencakup aspek-aspek yang terkait dengan kinerja harian karyawan, keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan, serta kontribusi terhadap tim atau departemen (Riyanto, 2023). Dengan cara ini, kinerja individu tidak hanya dinilai dari hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga dari kualitas, efisiensi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di dalam perusahaan. Penilaian ini harus dilakukan secara berkala, misalnya setiap enam bulan atau setahun, untuk memastikan bahwa feedback yang diberikan dapat digunakan oleh karyawan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan. Melalui evaluasi yang komprehensif dan berbasis data, PT Internasional Leather Works dapat memaksimalkan investasi dalam pelatihan dan meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan.

2.3.3.Indikator kinerja

Indikator kinerja adalah kriteria yang digunakan untuk mengukur pencapaian dan efektivitas karyawan serta program pelatihan di suatu perusahaan. Menurut Yuniyanto dan Sugeng Yuniyanto & Sugeng (2024), kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam pertumbuhan perusahaan secara optimal dan dapat diukur melalui beberapa indikator utama. Indikator ini mencakup efisiensi kerja, produktivitas, kualitas hasil kerja. Efisiensi kerja diukur dari seberapa baik karyawan mampu menyelesaikan tugas

dalam waktu yang ditentukan, sedangkan produktivitas berhubungan dengan jumlah output yang dihasilkan. Kualitas hasil kerja mencerminkan standarisasi kerja, termasuk ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat kesalahan yang minimal.

2.3.3.1 kualitas kerja

1. Kualitas kerja merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien (Mangkunegara, 2015). Karyawan yang berkualitas akan menghasilkan produk akhir dengan tingkat kesalahan rendah dan sesuai spesifikasi.

2. Hasil pelatihan dan tanggung jawab hasil pekerjaan adalah hal terpenting dalam capaian atas kualitas pekerjaan (Robbins & Judge, 2017). Kualitas kerja akan meningkat apabila karyawan menjalankan tanggung jawabnya berdasarkan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan.

2.3.3.2 Kuantitas Kerja

1. Ketetapan target yang dibebankan terhadap karyawan atas mentalitas yang terbangun (Mangkunegara, 2015). Karyawan yang memiliki orientasi target cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu dengan volume kerja yang sesuai harapan.

2. Memberikan target pada karyawan tidak didasarkan dengan kawanan semata (Robbins & Judge, 2017). Target kerja bersifat individual, bukan hasil tekanan kelompok, sehingga lebih objektif dalam penilaiannya.

2.3.3.3 Efektifitas Kerja

1. Efektivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai rencana dan tepat waktu (Robbins & Judge, 2017). Pekerjaan yang terselesaikan tepat waktu menunjukkan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan kerja.

2. Mencapai tujuan yang diinginkan di bagian Finishing sangat penting sebagai perhatian seluruh karyawan (Mangkunegara, 2015). Tujuan akhir bagian Finishing merupakan tanggung jawab kolektif, yang harus dipahami dan dijadikan target bersama

3. Efektivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi dengan pelatihan (Robbins & Judge, 2017). Pelatihan dapat mendongkrak efektivitas dengan memberi pemahaman kerja yang terstruktur dan efisien.

2.3.3.4 Kemandirian Kerja

1. Karyawan diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuannya (Mangkunegara, 2015). Otonomi kerja meningkatkan rasa tanggung jawab dan kreativitas karyawan.

2. Pekerjaan dilaksanakan dengan standar yang ada bukan karena kowongan pada pimpinan (Robbins & Judge, 2017). Kinerja yang baik muncul dari kesadaran pribadi, bukan karena tekanan pimpinan atau lingkungan sosial.

2.3.3.5 Komitmen Kerja

1. Komitmen kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan performa bisnis (Mangkunegara, 2015). Komitmen tinggi akan menciptakan konsistensi dan semangat kerja yang berkelanjutan.

2. Loyalitas karyawan dalam menyikapi pekerjaan menjadikan perusahaan lebih maju (Robbins & Judge, 2017). Loyalitas merupakan bentuk nyata dari keterikatan emosional dan profesional terhadap tujuan perusahaan.

Di sisi lain, Santoso dan Arinal Santoso & Arinal (2021) juga menjelaskan bahwa untuk mencapai penilaian kinerja yang efektif, penting untuk menerapkan sistem yang objektif dan terukur. Salah satu pendekatan yang bisa digunakan adalah metode Simple Additive Weighting (SAW), yang memungkinkan penilaian yang holistik dengan menyusun indikator kinerja berdasarkan bobot yang sesuai. Dalam konteks PT Internasional Leather Works, hal ini berarti bahwa setiap indikator kinerja harus dinilai secara berkelanjutan untuk memberikan gambaran yang akurat mengenai kemajuan karyawan dan efektivitas pelatihan. Penggunaan indikator yang relevan dan sistem pendukung keputusan yang tepat dapat membantu manajemen dalam membuat keputusan strategis terkait kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan perbaikan kinerja di masa depan. Dengan pengukuran yang jelas dan sistematis, perusahaan dapat mengetahui area mana yang perlu diperbaiki dan meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan.

2. PENELITIAN TERDAHULU

Dalam penelitian ini dengan judul "Pengaruh *Herd mentality* dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Internasional Leather Works", terdapat beberapa perbedaan yang signifikan jika dibandingkan dengan jurnal-jurnal lain yang telah dipilih sebagai referensi. Pertama, jurnal oleh Adriyanto dan Qodariah Adriyanto & Qodariah

(2022) meneliti peran pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Sanken Argadwija, tetapi tidak mengeksplorasi konsep *Herd mentality* yang berdampak pada perilaku karyawan. Fokus penelitian tersebut lebih pada faktor-faktor struktural yang memengaruhi kinerja, sedangkan penelitian ini menekankan pengaruh dinamika sosial seperti *Herd mentality* yang dapat memperkuat atau menghambat efektivitas pelatihan. Dengan kata lain, penelitian ini mengusulkan bahwa faktor sosial dapat memainkan peran yang sama pentingnya dengan faktor internal seperti pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja.

Kedua, jurnal Dunggio Dunggio (2020) berfokus pada budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dunggingi, sementara penelitian ini menyoroti pengaruh *Herd mentality* dan pelatihan kerja. Penelitian Dunggio memperhatikan bagaimana identitas organisasi dapat mendorong karyawan untuk menampilkan kinerja optimal, tetapi tidak mempertimbangkan bagaimana pengaruh kelompok dapat memengaruhi keputusan atau motivasi individu di tempat kerja. Penelitian ini berusaha memberikan wawasan baru dengan mengaitkan pengaruh *Herd mentality* sebagai aspek penting yang dapat membentuk kinerja individu dan kelompok dalam organisasi.

Selanjutnya, penelitian oleh Sandra dan Sentoso Sandra & Sentoso (2024) menyoroti pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Meskipun kedua penelitian tersebut mengakui pentingnya motivasi, penelitian ini berbeda karena secara langsung mengaitkan pengaruh *Herd mentality* dan pelatihan terhadap kinerja. Penelitian ini memastikan bahwa motivasi yang dihasilkan bukan hanya dari sistem kompensasi, tetapi juga dari lingkungan sosial di mana karyawan berada, yang mungkin dipengaruhi oleh perilaku kolektif rekan-rekan mereka. Hal ini memberikan perspektif baru dalam memahami bagaimana aspek sosial dan pelatihan dapat berkontribusi secara bersamaan untuk mendorong efisiensi dan kinerja.

Kemudian, penelitian oleh Soetedjo dan Indrawati Soetedjo & Indrawati (2019) membahas pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja sebagai faktor penting dalam prestasi pegawai, tetapi tidak ada pembahasan mengenai dinamika sosial seperti *Herd mentality*. Penelitian ini lebih terfokus pada kompetensi individu dan dampaknya, sedangkan penelitian ini mengusulkan bahwa interaksi sosial dapat mempengaruhi penerimaan

pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Terdapat urgensi untuk mengkaji kedua elemen ini secara bersamaan guna memberikan hasil yang lebih lengkap dalam evaluasi prestasi kerja karyawan.

kemudian, penelitian oleh Hanum et al. Hanum et al. (2023) menyoroti pentingnya kompetensi kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Meskipun penelitian ini dapat diintegrasikan dengan fokus pelatihan dalam penelitian ini, tetap saja belum mempertimbangkan pengaruh *Herd mentality* dalam konteks sosial yang lebih luas. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan mungkin tidak bisa diabaikan, tetapi penelitian ini berupaya menunjukkan bahwa tanpa mempertimbangkan pengaruh sosial, seperti *Herd mentality*, efektivitas dari pelatihan dan adaptasi karyawan terhadap kompetensi baru dapat terbatas. Dengan demikian, penelitian ini berusaha memperluas pemahaman tentang kinerja karyawan dengan mengaitkan berbagai dimensi pelatihan, pengaruh sosial, dan hasil kerja dalam satu kesatuan penelitian yang komprehensif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Herd mentality* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian finishing PT International Leather Works. Dalam industri manufaktur kulit berorientasi ekspor, kinerja karyawan sangat menentukan kualitas produk akhir. *Herd mentality*, yaitu kecenderungan individu untuk mengikuti norma kelompok, dapat mempengaruhi disiplin dan efisiensi kerja. Sementara itu, pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan keterampilan teknis dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini mengacu pada Human Capital Theory (Becker, 1964), yang menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan kerja dapat meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Selain itu, Social Learning Theory (Bandura, 1977) digunakan untuk memahami bagaimana *Herd mentality* berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Evaluasi efektivitas pelatihan akan dianalisis berdasarkan model Kirkpatrick's Four-Level Training Model, yang mencakup reaksi, pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil (outcome).

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh variabel *Herd mentality* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian finishing PT International Leather Works. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria karyawan yang telah mengikuti pelatihan kerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang menggunakan skala Likert 5 poin, dengan indikator:

Herd mentality: Konformitas terhadap norma kelompok, keterpengaruhan oleh rekan kerja, dan pola perilaku kolektif.

Pelatihan Kerja: Materi pelatihan, metode pelatihan, frekuensi pelatihan, serta relevansi dengan pekerjaan.

Kinerja Karyawan: Efisiensi kerja, kualitas produk, produktivitas, dan kepatuhan terhadap standar operasional.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode statistik menggunakan SPSS, mencakup: Uji Validitas dan Reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara *Herd mentality*, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis menggunakan uji t dan uji F untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel.

3. Hubungan herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja

Dalam konteks organisasi modern, herd mentality sering kali memainkan peran penting dalam menentukan perilaku karyawan dan, pada gilirannya, dapat berdampak signifikan pada kinerja mereka. Herd mentality merujuk pada kecenderungan individu untuk mengikuti apa yang dilakukan oleh kelompok atau rekan sejawat mereka, yang sering kali dipicu oleh norma sosial yang berkembang di tempat kerja (Albrecht et al., 2015). Di PT Internasional Leather Works, fenomena ini dapat terlihat ketika karyawan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh rekan-rekan mereka. Kajian menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap norma kelompok dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas individu, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja di dalam organisasi (Jalil et al., 2019; .

Pelatihan kerja merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi dampak negatif dari herd mentality. Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan efikasi diri mereka (Jalil et al., 2019; (Permatasari et al., 2024). Ketika karyawan mengikuti program pelatihan yang relevan dan aplikatif, mereka cenderung merasa lebih kompeten dalam menjalankan tugas, yang juga memperkuat keinginan mereka untuk berkontribusi secara positif dalam norma kelompok (Kobayashi et al., 2021). Dengan demikian, pengaruh positif dari pelatihan kerja dapat memperkuat hasil positif dari herd mentality.

Pentingnya interaksi antara herd mentality dan pelatihan kerja terlihat ketika perusahaan menciptakan lingkungan pelatihan yang kolaboratif. Program pelatihan yang melibatkan kerja sama tim dapat meningkatkan kohesi di antara karyawan dan memicu motivasi untuk mencapai tujuan bersama (Permatasari et al., 2024) Putri et al., 2024). Hal ini dapat mengarah pada pembentukan norma positif di tempat kerja, di mana setiap individu termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, berkontribusi pada hasil tim secara keseluruhan. Karyawan yang berlatih bersama akan saling memotivasi dan mendukung, meningkatkan daya saing dan produktivitas kolektif (Amir et al., 2022).

Namun, ada saat-saat di mana herd mentality dapat menghasilkan efek yang tidak diinginkan jika diiringi oleh pelatihan yang tidak efektif. Misalnya, jika pelatihan diberikan tanpa mempertimbangkan kebutuhan individu atau relevansi tugas, maka

karyawan mungkin merasa tidak puas dan cenderung mengikuti sikap negatif dari rekan-rekannya (Baharuddin & Syachbrani, 2019; Nurhidayah et al., 2024). Dalam situasi demikian, apa yang seharusnya menjadi suasana kerja yang produktif dapat berbalik menjadi penghambatan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT Internasional Leather Works untuk memastikan bahwa setiap program pelatihan juga mempertimbangkan aspek motivasi dan umpan balik dari karyawan (Kurnia & Anwar, 2023).

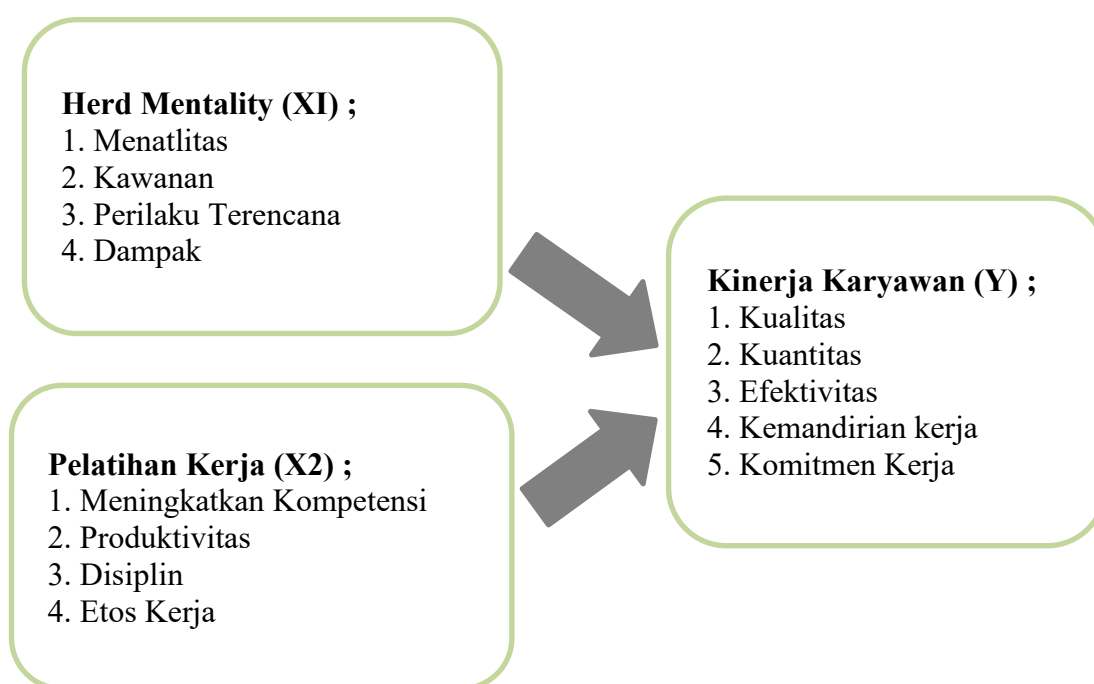
Di sisi lain, pelatihan yang efektif dan tepat sasaran dapat memperkuat kinerja individu di dalam kerangka herd mentality. Karyawan yang merasa terlatih lebih mampu memberi kontribusi pada budaya positif yang mendorong kerja sama dan pencapaian kinerja yang tinggi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Permatasari et al., ditemukan bahwa lingkungan pelatihan yang mendukung dapat meningkatkan tidak hanya pengetahuan dan keterampilan karyawan tetapi juga kinerja tim secara keseluruhan (Permatasari et al., 2024). Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan pelatihan yang terus-menerus dan terfokus akan menghasilkan dampak positif tidak hanya pada kinerja individu tetapi juga pada konformitas sosial yang positif.

hubungan antara herd mentality dan pelatihan kerja merupakan faktor kunci yang perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Internasional Leather Works. Dengan memanfaatkan potensi herd mentality melalui pelatihan yang efektif, perusahaan dapat menciptakan atmosfer kerja yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian bersama. Manajemen yang memahami dan menerapkan strategi ini memiliki peluang lebih besar untuk menciptakan tim karyawan yang berkinerja tinggi dan adaptif terhadap tantangan di pasar yang kompetitif.

4.KERANGKA PEMIKIRAN

Alur pemikiran penelitian ini diawali dengan mengidentifikasi peran strategis pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja di bagian finishing dirancang untuk meningkatkan keahlian teknis dan pemahaman terhadap standar kualitas internasional. Selanjutnya, perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan akibat pelatihan ini dianalisis melalui perspektif teori dan pandangan ahli. Pendekatan kualitatif

memberikan fleksibilitas dalam menggali pengalaman, motivasi, dan kendala yang dirasakan oleh karyawan, sehingga memungkinkan pemahaman yang holistik terhadap fenomena yang diteliti. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang pentingnya pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan spesifik pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor industri kulit berorientasi ekspor. .



Bagan Kerangka berfikir

4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:96), hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori. Hipotesis yang dirumuskan dibuat atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang dirumuskan.

Maka berdasarkan kerangka pemikiran di atas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (Ha):

Ha₁: Terdapat pengaruh antara *Herd mentality* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Internasional Leather Works.

Ha₂: Terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Internasional Leather Works.

Ha₃: Terdapat pengaruh secara simultan antara *Herd mentality* dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Internasional Leather Works.

2. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₀₁: $\rho < 0$: Tidak terdapat pengaruh antara *Herd mentality* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Internasional Leather Works.

Ha₁: $\rho > 0$: Terdapat pengaruh antara *Herd mentality* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Internasional Leather Works.

H₀₂: $\rho < 0$: Tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Internasional Leather Works.

Ha₂: $\rho > 0$: Terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Internasional Leather Works.

H₀₃: $\rho < 0$: Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara *Herd mentality* dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Internasional Leather Works.

Ha₃: $\rho > 0$: Terdapat pengaruh secara simultan antara *Herd mentality* dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Internasional Leather Works.

4.1. Herd mentality dan Kinerja Karyawan

Pembangunan hipotesis mengenai pengaruh perilaku herd mentality terhadap kinerja karyawan dapat dikerangkaikan melalui berbagai teori yang relevan dalam konteks perilaku sosial dan performa organisasi. Hipotesis yang akan diuji adalah H1: herd mentality berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Keyakinan tersebut didasarkan pada literatur yang menunjukkan bahwa herding memiliki dampak signifikan dalam pengambilan keputusan dan perilaku individu dalam organisasi.

Pertama, herding behavior atau perilaku ikut-ikutan dapat diartikan sebagai kecenderungan individu untuk mengikuti keputusan mayoritas, yang sering kali

didasarkan pada informasi sosial yang tersedia di sekitar mereka (Seiler et al., 2012). Penelitian oleh Seiler et al. menunjukkan bahwa individu yang banyak terpengaruh oleh sikap dan keputusan orang lain cenderung berpartisipasi dalam perilaku herd, terutama untuk memperoleh informasi serta manfaat sosial (Seiler et al., 2012). Dalam konteks organisasi, perilaku ini dapat memperkuat solidaritas tim dan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan melalui aksi kolektif yang positif.

4.2. Pelatihan kerja dan kinerja karyawan

Pembangunan hipotesis H2: pelatihan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan dapat dipahami melalui berbagai kerangka teoritikal yang mendukung adanya hubungan positif antara pendidikan berbasis pelatihan dan hasil kerja individu di dalam sebuah organisasi. Pelatihan kerja diartikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tenaga kerja, yang diyakini dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas karyawan.

Salah satu teori yang mendasari hubungan ini adalah Model Pembelajaran Dewey yang menekankan pentingnya pengalaman dalam proses pembelajaran. Pengalaman ini mencakup pelatihan yang memungkinkan individu untuk belajar secara praktis, yang diharapkan akan meningkatkan kompetensi mereka dalam pekerjaan mereka (Imamsyah & Aisyah, 2023). Penelitian oleh Mulyati et al. menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UMKM, dan hal ini selaras dengan pemikiran Dewey tentang pentingnya pengalaman langsung dalam mengembangkan kapasitas seorang karyawan (Mulyati et al., 2022).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 DESAIN PENELITIAN

Filosofi penelitian positivisme, pendekatan deduktif, strategi survei, metode kuantitatif, horizon waktu cross-sectional, dan metode pengumpulan data melalui kuesioner tertutup skala Likert termasuk dalam desain penelitian ini.

Tabel Desain penelitian 3.1

No	Komponen Desain Penelitian		Pendekatan (Approaches)
1	Filosofi Riset		Positivisme — karena penelitian mengukur pengaruh variabel secara objektif dan terukur.
2	Pendekatan Teoritis / Paradigma		Deduktif — menggunakan teori yang sudah ada untuk diuji secara empiris.
3	Strategi Riset		Survei dengan kuesioner — untuk mengukur persepsi dan tanggapan karyawan secara sistematis.
4.	Metode Riset; Kuantitatif — karena data yang dikumpulkan bersifat numerik dan dianalisis secara statistik.	Horizon Waktu	Cross-sectional — data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu.
		Teknik Pengumpulan Data	Kuesioner tertutup (skala Likert) — disebarkan kepada karyawan bagian produksi.
		Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linear Berganda — untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja.

3.2 Konteks Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Internasional Leather Works, sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi kulit buaya dan ular untuk ekspor, terutama digunakan sebagai bahan tas bermerek. Lokasi perusahaan berada di kawasan industri Bogor, Jawa Barat.

3.2.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

No	Kategori	Sub-Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	5	10%
		Perempuan	25	90%
2	Usia	21-31 tahun	5	10%
		19-30 tahun	25	90%

Tabel menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjadi objek penelitian, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang (90%), sedangkan laki-laki sebanyak 5 orang (10%). Berdasarkan usia, dari responden berada pada usia 21–31 tahun (10%), dan 19-30 (90%).

3.2.2. Matriks Waktu Penelitian

No	Tahapan Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
1	Penyusunan Proposal	
2	Seminar proposal	
4	Pengumpulan Data (Penyebaran Kuesioner)	
5	Pengolahan Data dan Analisis	
6	Penyusunan Laporan Skripsi	
7	Seminar Hasil	
8	Sidang Skripsi	

3.3 Waktu Dan Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Internasional leather works, yang berlokasi di Kawasan kembang kuning, Jl.klapanungga sebagai perusahaan yang bekerja di bidang ekspor dan impor kulit eksotis. Proses penelitian ini dimulai pada awal tahun 2025 Berikut adalah rincian waktu dan jangka waktu penelitian:

Waktu 2025	Maret	April	Mei	Juni	Juli
Kegiatan					

Pengajuan judul					
Penyusunan proposal					
Revisi proposal					
Observasi dan kuisisioner					
Mengolah data					
Revisi skripsi					
Upload artikel					

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Satuan Objek Penelitian

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa satuan objek penelitian berfungsi sebagai sumber data utama untuk menjawab pertanyaan penelitian karena merupakan unit analisis terkecil dari objek yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana mentalitas kelompok dan pelatihan kerja berdampak pada kinerja pekerja PT International Leather Works. Untuk tujuan ini, responden kuesioner adalah karyawan produksi.

Menurut Mangkunegara (2017), karyawan adalah komponen penting dari struktur organisasi dan memiliki dampak langsung terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, setiap karyawan digunakan sebagai unit analisis dalam studi ini karena mereka memiliki pengalaman dan persepsi pribadi tentang mentalitas herd, efektivitas pelatihan, dan kinerja mereka sendiri.

Metode ini sesuai dengan pendapat Neuman (2014), yang menyatakan bahwa, tergantung pada fokus penelitian, satuan analisis dapat berupa individu, kelompok, institusi, atau fenomena sosial. Untuk memberikan batasan yang jelas pada populasi yang diteliti, karakteristik dari satuan objek penelitian harus dijelaskan secara rinci. Jenis kelamin dan usia responden, misalnya, diidentifikasi oleh peneliti melalui bagian identitas diri dari kuesioner. Untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan lebih akurat dan relevan dalam konteks penelitian ini, penting untuk mengidentifikasi karakteristik demografis responden, menurut Sekaran & Bougie (2016).

Selain itu, faktor-faktor seperti usia dan jenis kelamin dapat memengaruhi cara

seseorang merespons terhadap pelatihan dan kecenderungan sosial dalam kelompok kerja, termasuk fenomena herd mentality (Robbins & Judge, 2019).

Oleh karena itu, meskipun hanya dua indikator karakteristik yang digunakan, itu masih relevan untuk memberikan gambaran umum tentang profil responden yang diteliti. Peneliti dapat secara langsung memeriksa hubungan antara variabel penelitian yang telah ditetapkan dengan menggunakan karyawan divisi produksi sebagai satuan objek penelitian. Hal ini sejalan dengan Creswell (2014), yang menekankan bahwa kejelasan satuan objek sangat penting dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat diandalkan.

3.4.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT International Leather Works. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria karyawan yang telah mengikuti pelatihan kerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 karyawan. Teknik purposive sampling ini dipilih untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman yang relevan dan tepat terkait dengan pelatihan yang mereka ikuti, yang mana merupakan elemen kunci dalam menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja (Sinaga & Riyanto, 2021).

3.4.3 Sampel

Seperti yang dinyatakan oleh Suigiyono (2019:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan memiliki karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Selain itu, sampel adalah bagian populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi. Hasil penelitian yang menggunakan sampel akan merepresentasikan populasi. Studi ini melibatkan 30 individu.

3.4.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu metode penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Sampel dipilih dari karyawan di PT International Leather Works yang telah mengikuti pelatihan kerja, karena mereka memenuhi kriteria sebagai responden yang relevan untuk menjawab variabel yang diteliti. Teknik ini digunakan agar data yang diperoleh benar-benar berasal dari subjek yang memiliki pengetahuan dan pengalaman sesuai fokus penelitian (Suigiyono, 2018).

3.4.5 Operasionalisasi Pengukuran Herd Mentality, Pelatihan Kerja, Kinerja karyawan

Tabel 3.2 Operasionalisasi Herd mentality

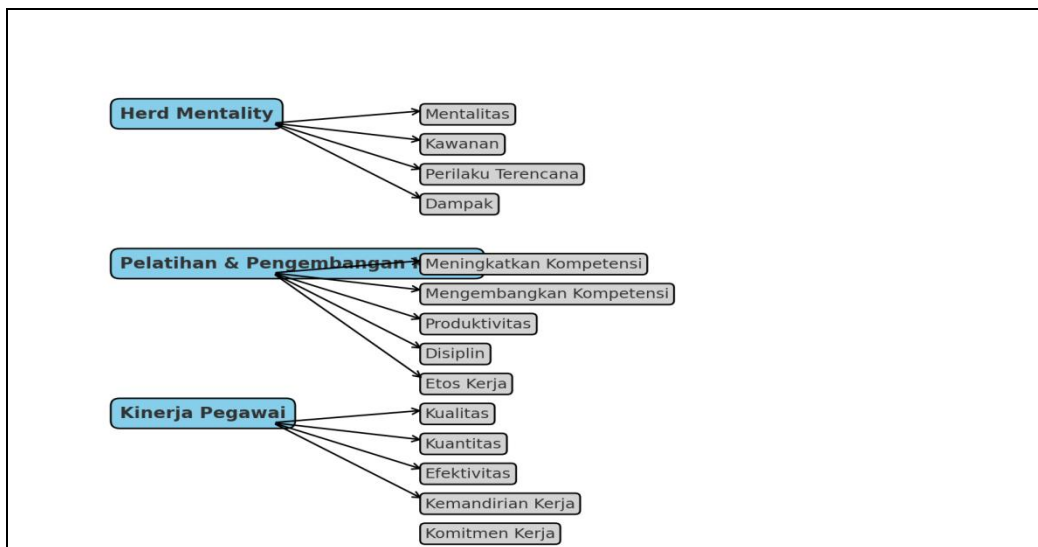
Variabel	Dimensi	Indikator/Pernyataan	Sumber
Herd Mentality	Mentalitas	Sebagai karyawan di bagian Finishing mentalitas dapat dibangun secara kolektif	Shiller (2000)
		Pimpinan sangat mengetahui kondisi staf pada situasi sulit dan memberikan motivasi	Janis (1982)
		Merasa tekanan dalam kerja sehingga semangat di tempat kerja menurun	Janis (1982)
	Kawanan	Kolektivitas capaian kinerja sangat penting demi kemajuan lembaga	Banerjee (1992)
		Terjadinya kelompok dalam devisi sebagai bentuk solidieritas	Raafat et al. (2009)
		Teman sejawat membeda-bedakan dalam berkumpul saat hadir maupun istirahat	Asch (1951)
		Perilaku Terencana	Prilaku pimpinan sangat penting dan harus diteladani dalam bekerja
	Pengembangan karier terencana dengan baik pada Bagian Finishing		Ajzen (1991)
	Dampak	Terlintas secara pribadi keinginan untuk mengundurkan diri dari kerjaan	Christie & Geis (1970)
		Capaian kinerja membuat bangga dan selalu berjuang demi	Shiller (2000)

		kemajuan perusahaan	
Pelatihan Kerja / Pengembangan Karier	Meningkatkan Kompetensi	Pelatihan sebagai profesionalisme karyawan didapatkan dengan pelatihan khusus	Noe, 2017
		Upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi bagian administrasi dengan pelatihan rutin	Noe, 2017
		Dalam pengembangan kompetensi tidak harus atas kawanan yang ditunjuk	Dessler, 2020
	Produktivitas	Produktivitas kerja di bagian Finishing adalah milik kolektifitas yang saling mendukung	Robbins & Judge, 2019
		Program pelatihan di bagian Finishing dilakukan secara terencana	Robbins & Judge, 2019
	Disiplin	Dukungan atas disiplin dalam kegiatan di bagian Finishing sebagai syarat suksesnya kinerja perusahaan	Armstrong, 2014
		Tanggung jawab hasil kerja melekat ditunjukkan dengan disiplin kerja	Armstrong, 2014
	Etos Kerja	Keyakinan dalam pelaksanaan kerja di bagian Finishing bisa dilakukan jika karyawan telah melaksanakan pelatihan	Armstrong, 2014
		Dedikasi karyawan setelah pelatihan bisa didapatkan dengan pengembangan karier yang baik	Dessler, 2020

		Etos kerja dapat diwujudkan dengan dedikasi kerja yang tinggi tidak berdasarkan kawatanan	Armstrong, 2014
Kinerja Pegawai	Kualitas	Kualitas kerja kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien	Mangkunegara (2015)
		Hasil pelatihan dan tanggung jawab hasil pekerjaan adalah hal terpenting dalam capaian atas kualitas pekerjaan	Robbins & Judge (2017)
	Kuantitas	Ketetapan target yang dibebankan terhadap karyawan atas mentalitas yang terbangun	Mangkunegara (2015)
		Memberikan target pada karyawan tidak didasarkan dengan kawatanan semata	Robbins & Judge (2017)
	Efektivitas	Efektivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai rencana dan tepat waktu	Robbins & Judge (2017)
		Mencapai tujuan yang diinginkan di bagian Finishing sangat penting sebagai perhatian seluruh karyawan	Mangkunegara (2015)
		Efektivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi dengan pelatihan	Robbins & Judge (2017)
	Kemandirian	Karyawan diberikan	Mangkunegara

	Kerja	kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuannya	(2015)
		Pekerjaan dilaksanakan dengan standar yang ada bukan karena kawanan pada pimpinan	Robbins & Judge (2017)
	Komitmen Kerja	Komitmen kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan performa bisnis	Mangkunegara (2015)
		Loyalitas karyawan dalam menyikapi pekerjaan menjadikan perusahaan lebih maju	Robbins & Judge (2017)

Gambar 3.1 Model Operasionalisasi Penelitian



3.4.6 Herd mentality, Dimensi Dan indikator

1. Dimensi Mentalitas

Dimensi ini menyroti aspek psikis dan sosial dari karyawan dalam menyikapi

tekanan kerja dan kondisi tim secara keseluruhan. Dimensi ini melibatkan persepsi karyawan terhadap dirinya dalam konteks kolektif dan pengaruh pemimpin terhadap mentalitas mereka. Indikator 1: Sebagai karyawan di bagian Finishing, mentalitas dapat dibangun secara kolektif. (Shiller, 2000) Indikator 2: Pimpinan sangat mengetahui kondisi staf pada situasi sulit dan memberikan motivasi. (Janis, 1982) Indikator 3: Merasa tekanan dalam kerja sehingga semangat di tempat kerja menurun.

(Janis, 1982)

2. Dimensi Kawanannya

Dimensi ini menggambarkan bagaimana solidaritas, kelompok informal, dan pengaruh kolektivitas memengaruhi perilaku dan keputusan individu dalam organisasi. Indikator 1: Kolektivitas capaian kinerja sangat penting demi kemajuan lembaga. (Banerjee, 1992) Indikator 2: Terjadinya kelompok dalam divisi sebagai bentuk solidaritas. (Raafat et al., 2009) Indikator 3: Teman sejawat membeda-bedakan dalam berkumpul saat hadir maupun istirahat. (Asch, 1951)

3. Dimensi Perilaku Terencana

Dimensi ini menjelaskan tentang adanya kesadaran dan perencanaan dalam tindakan pimpinan maupun individu yang dapat mengarahkan karyawan kepada pengembangan karier dan nilai positif dalam bekerja. Indikator 1: Perilaku pimpinan sangat penting dan harus diteladani dalam bekerja. (Ajzen, 1991) Indikator 2: Pengembangan karier terencana dengan baik pada Bagian Finishing. (Ajzen, 1991)

4. Dimensi Dampak

Dimensi ini menunjukkan hasil atau akibat dari pengaruh herd mentality terhadap perilaku kerja dan semangat karyawan, baik secara positif maupun negatif. Indikator 1: Terlintas secara pribadi keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. (Christie & Geis, 1970) Indikator 2: Capaian kinerja membuat bangga dan selalu berjuang demi kemajuan perusahaan. (Shiller, 2000)

3.3 Dimensi dan indikator Herd mentality

Variabel	Dimensi	Indikator/Pernyataan	Referensi
Herd Mentality	Mentalitas	Sebagai karyawan di bagian Finishing mentalitas dapat dibangun secara kolektif	Shiller (2000)
		Pimpinan sangat	Janis (1982)

		mengetahui kondisi staf pada situasi sulit dan memberikan motivasi	
		Merasa tekanan dalam kerja sehingga semangat di tempat kerja menurun	Janis (1982)
	Kawanan	Kolektivitas capaian kinerja sangat penting demi kemajuan lembaga	Banerjee (1992)
		Terjadinya kelompok dalam devisi sebagai bentuk solidieritas	Raafat et al. (2009)
		Teman sejawat membeda-bedakan dalam berkumpul saat hadir maupun istirahat	Asch (1951)
	Perilaku Terencana	Prilaku pimpinan sangat penting dan harus diteladani dalam bekerja	Ajzen (1991)
		Pengembangan karier terencana dengan baik pada Bagian Finishing	Ajzen (1991)
	Dampak	Terlintas secara pribadi keinginan untuk mengundurkan diri dari kerjaan	Christie & Geis (1970)
		Capaian kinerja membuat bangga dan selalu berjuang demi kemajuan perusahaan	Shiller (2000)

3.4.7. Dimensi Dan Indikator Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja dan pengembangan karier merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, serta sikap kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam lingkungan kerja.

1. Dimensi Meningkatkan Kompetensi

Dimensi ini berkaitan dengan bagaimana pelatihan diberikan secara strategis untuk meningkatkan profesionalisme dan kapabilitas kerja karyawan. Indikator 1: Pelatihan

sebagai profesionalisme karyawan didapatkan dengan pelatihan khusus (Noe, 2017).Pelatihan khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan bagian Finishing dapat membentuk standar kerja yang lebih profesional.Indikator 2: Upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi bagian administrasi dengan pelatihan rutin (Noe, 2017).Pelatihan rutin merupakan strategi jangka panjang untuk membentuk SDM yang kompeten dan adaptif.

2. Dimensi Mengembangkan Kompetensi

Dimensi ini mengacu pada dukungan perusahaan terhadap pengembangan keahlian dan karier karyawan dalam bidang tertentu.Indikator 1: Perusahaan siap melakukan pengembangan kompetensi sesuai bidang keahlian di bagian Finishing (Dessler, 2020).

Komitmen manajemen dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan spesialisasi tugas merupakan kunci efisiensi kerja.Indikator 2: Dalam pengembangan kompetensi tidak harus atas dasar kelompok yang ditunjuk (Dessler, 2020).Pemberdayaan individu untuk berkembang tanpa menunggu penunjukan kelompok membuka ruang partisipatif dan inisiatif pribadi.

3. Dimensi Produktivitas

Produktivitas menjadi indikator penting dalam mengevaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja tim dan individu.Indikator 1: Produktivitas kerja di bagian Finishing adalah milik kolektifitas yang saling mendukung (Robbins & Judge, 2019).Kolaborasi antar anggota tim menjadi hasil dari pelatihan yang membangun rasa tanggung jawab kolektif.Indikator 2: Program pelatihan di bagian Finishing dilakukan secara terencana (Robbins & Judge, 2019).Perencanaan yang matang dalam pelatihan mampu memaksimalkan hasil dan efisiensi waktu pelatihan.

4. Dimensi Disiplin

Disiplin kerja mencerminkan komitmen karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.Indikator 1: Dukungan atas disiplin dalam kegiatan di bagian Finishing sebagai syarat suksesnya kinerja perusahaan (Armstrong, 2014).Disiplin menjadi fondasi utama dalam penerapan hasil pelatihan secara nyata di lapangan.Indikator 2: Tanggung jawab hasil kerja melekat ditunjukkan dengan disiplin kerja (Armstrong, 2014). Sikap disiplin mencerminkan internalisasi nilai-nilai profesional yang diperoleh dari pelatihan.

5. Dimensi Etos Kerja

Etos kerja menjadi gambaran sikap dan semangat karyawan dalam menjalankan tugas dengan dedikasi dan integritas tinggi. Indikator 1: Keyakinan dalam pelaksanaan kerja di bagian Finishing bisa dilakukan jika karyawan telah melaksanakan pelatihan (Armstrong, 2014). Kepercayaan diri dan kesiapan karyawan tumbuh seiring dengan pelatihan yang diberikan. Indikator 2: Dedikasi karyawan setelah pelatihan bisa didapatkan dengan pengembangan karier yang baik (Dessler, 2020). Karyawan lebih termotivasi jika ada kesinambungan antara pelatihan dan peluang pengembangan karier. Indikator 3: Etos kerja dapat diwujudkan dengan dedikasi kerja yang tinggi tidak berdasarkan kowongan (Armstrong, 2014). Etos kerja adalah bentuk tanggung jawab individu, bukan karena tekanan kelompok atau struktur formal.

3.4 Dimensi dan indikator pelatihan kerja

Variabel	Dimensi	Indikator/Pernyataan	Referensi
Pelatihan Kerja / Pengembangan Karier	Meningkatkan Kompetensi	Pelatihan sebagai profesionalisme karyawan didapatkan dengan pelatihan khusus	Noe, 2017
		Upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi bagian administrasi dengan pelatihan rutin	Noe, 2017
	Mengembangkan Kompetensi	Perusahaan siap pengembangan kompetensi sesuai bidang keahlian di bagian Finishing	Dessler, 2020
		Dalam pengembangan kompetensi tidak harus atas kowongan yang ditunjuk	Dessler, 2020
	Produktivitas	Produktivitas kerja di bagian Finishing adalah milik kolektifitas yang saling mendukung	Robbins & Judge, 2019
		Program pelatihan di bagian Finishing dilakukan secara terencana	Robbins & Judge, 2019

	Disiplin	Dukungan atas disiplin dalam kegiatan di bagian Finishing sebagai syarat suksesnya kinerja perusahaan	Armstrong , 2014
		Tanggung jawab hasil kerja melekat ditunjukkan dengan disiplin kerja	Armstrong , 2014
	Etos Kerja	Keyakinan dalam pelaksanaan kerja di bagian Finishing bisa dilakukan jika karyawan telah melaksanakan pelatihan	Armstrong , 2014
		Dedikasi karyawan setelah pelatihan bisa didapatkan dengan pengembangan karier yang baik	Dessler, 2020
		Etos kerja dapat diwujudkan dengan dedikasi kerja yang tinggi tidak berdasarkan kawatan	Armstrong , 2014

3.4.8. Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

1. Dimensi Kualitas Kerja

Dimensi ini menekankan pada standar mutu dan kompetensi yang tercermin dalam hasil pekerjaan karyawan. Indikator 1: Kualitas kerja merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien (Mangkunegara, 2015). Karyawan yang berkualitas akan menghasilkan produk akhir dengan tingkat kesalahan rendah dan sesuai spesifikasi. Indikator 2: Hasil pelatihan dan tanggung jawab hasil pekerjaan adalah hal terpenting dalam capaian atas kualitas pekerjaan (Robbins & Judge, 2017). Kualitas kerja akan meningkat apabila karyawan menjalankan tanggung jawabnya berdasarkan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan.

2. Dimensi Kuantitas Kerja

Dimensi ini fokus pada jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode

tertentu. Indikator 1: Ketetapan target yang dibebankan terhadap karyawan atas mentalitas yang terbangun (Mangkunegara, 2015). Karyawan yang memiliki orientasi target cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu dengan volume kerja yang sesuai harapan. Indikator 2: Memberikan target pada karyawan tidak didasarkan dengan kawanannya semata (Robbins & Judge, 2017). Target kerja bersifat individual, bukan hasil tekanan kelompok, sehingga lebih objektif dalam penilaiannya.

3. Dimensi Efektivitas Kerja

Efektivitas menunjukkan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan dan tenggat waktu. Indikator 1: Efektivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai rencana dan tepat waktu (Robbins & Judge, 2017). Pekerjaan yang terselesaikan tepat waktu menunjukkan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan kerja. Indikator 2: Mencapai tujuan yang diinginkan di bagian Finishing sangat penting sebagai perhatian seluruh karyawan (Mangkunegara, 2015). Tujuan akhir bagian Finishing merupakan tanggung jawab kolektif, yang harus dipahami dan dijadikan target bersama. Indikator 3: Efektivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi dengan pelatihan (Robbins & Judge, 2017). Pelatihan dapat mendongkrak efektivitas dengan memberi pemahaman kerja yang terstruktur dan efisien.

4. Dimensi Kemandirian Kerja

Dimensi ini menilai tingkat kebebasan dan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Indikator 1: Karyawan diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuannya (Mangkunegara, 2015). Otonomi kerja meningkatkan rasa tanggung jawab dan kreativitas karyawan. Indikator 2: Pekerjaan dilaksanakan dengan standar yang ada bukan karena kawanannya pada pimpinan (Robbins & Judge, 2017). Kinerja yang baik muncul dari kesadaran pribadi, bukan karena tekanan pimpinan atau lingkungan sosial.

5. Dimensi Komitmen Kerja

Komitmen mencerminkan sikap loyal dan tanggung jawab jangka panjang terhadap organisasi. Indikator 1: Komitmen kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan performa bisnis (Mangkunegara, 2015). Komitmen tinggi akan menciptakan konsistensi dan semangat kerja yang berkelanjutan. Indikator 2: Loyalitas karyawan dalam menyikapi pekerjaan menjadikan perusahaan lebih maju (Robbins & Judge,

2017) Loyalitas merupakan bentuk nyata dari keterikatan emosional dan profesional terhadap tujuan perusahaan.

3.5 Dimensi kinerja karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator/Pernyataan	Referensi
Kinerja karyawan	Kualitas	Kualitas kerja kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien	Mangkunegara (2015)
		Hasil pelatihan dan tanggung jawab hasil pekerjaan adalah hal terpenting dalam capaian atas kualitas pekerjaan	Robbins & Judge (2017)
	Kuantitas	Ketetapan target yang dibebankan terhadap karyawan atas mentalitas yang terbangun	Mangkunegara (2015)
		Memberikan target pada karyawan tidak didasarkan dengan kawanannya semata	Robbins & Judge (2017)
	Efektivitas	Efektivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai rencana dan tepat waktu	Robbins & Judge (2017)
		Mencapai tujuan yang diinginkan di bagian Finishing sangat penting sebagai perhatian seluruh karyawan	Mangkunegara (2015)
		Efektivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam	Robbins & Judge (2017)

		organisasi dengan pelatihan	
	Kemandirian Kerja	Karyawan diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuannya	Mangkunegara (2015)
		Pekerjaan dilaksanakan dengan standar yang ada bukan karena kawanan pada pimpinan	Robbins & Judge (2017)
	Komitmen Kerja	Komitmen kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan performa bisnis	Mangkunegara (2015)
		Loyalitas karyawan dalam menyikapi pekerjaan menjadikan perusahaan lebih maju	Robbins & Judge (2017)

3.5 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis secara kuantitatif menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data melalui nilai rata-rata, standar deviasi, dan persentase. Sementara itu, analisis inferensial digunakan untuk menguji pengaruh herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan uji regresi linier sederhana. Sebelum analisis dilakukan, terlebih dahulu diuji asumsi klasik seperti uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Semua data dianalisis menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 25.

3.5.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data dan memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik kinerja karyawan yang dianalisis. Statistik deskriptif

ini dapat berupa rata-rata, median, dan standar deviasi yang menunjukkan sebaran dan kecenderungan data. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa statistik deskriptif sangat penting dalam memberikan pemahaman awal tentang data yang dianalisis (Amanda et al., 2019).

3.6. Asumsi Klasik

asumsi klasik diperlukan untuk memastikan validitas analisis statistik yang dilakukan. Uji normalitas, yang merupakan bagian dari asumsi klasik ini, digunakan untuk menguji apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal. Uji ini penting karena banyak teknik analisis statistik, seperti regresi linear, memerlukan asumsi normalitas untuk menghasilkan estimasi yang akurat dan dapat diandalkan (Savira et al., 2023). Dalam praktiknya, pengujian normalitas dapat dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk (Amanda et al., 2019).

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono, uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model penelitian berdistribusi normal sebagai syarat analisis statistik parametrik. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

(Sugiyono. 2017).

3.7. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji validitas

Uji validitas memastikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel seperti herd mentality dan pelatihan kerja benar-benar mengukur apa yang dimaksud. Misalnya, uji validitas dapat dilakukan menggunakan korelasi produk-momen atau analisis faktor (Amanda et al., 2019).

3.7.2. Uji Reliabilitas

uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrumen yang dipakai, yang biasanya dinyatakan dengan nilai Cronbach's alpha. Riset sebelumnya menunjukkan bahwa nilai reliabilitas yang baik adalah di atas 0,70 (Amanda et al., 2019).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Responden

Profil responden adalah elemen penting dalam penelitian yang dapat memberikan konteks dalam analisis kinerja karyawan. Menurut Widyana dan Bagia, profil responden meliputi karakteristik demografis seperti usia, pendidikan, pengalaman kerja, dan jabatan yang dapat mempengaruhi respons terhadap pelatihan dan kinerja. Karakteristik ini penting untuk memahami variasi dalam hasil pelatihan dan terkait dengan kinerja karyawan di PT Internasional Leather Works. Penelitian lebih lanjut mengenai profil responden juga dapat memberikan informasi tentang bagaimana herd mentality berpengaruh terhadap reaksi dan implementasi karyawan terhadap pelatihan yang diberikan.

Sementara itu, Prasasti menekankan bahwa pemahaman terhadap profil responden juga meliputi sikap dan motivasi kerja yang mempengaruhi partisipasi mereka dalam pelatihan kerja. Dalam konteks PT Internasional Leather Works, sikap positif terhadap pelatihan dan keinginan untuk meningkatkan diri adalah faktor-faktor yang dapat meningkatkan transfer pengetahuan dan keterampilan dari pelatihan ke tempat kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi akan lebih mampu menerapkan apa yang telah dipelajari dan menghindari pengaruh negatif dari herd mentality yang membuat mereka ragu untuk mengikuti pendekatan inovatif Yuliantari & Prasasti (2020).

Lebih jauh lagi, menurut Aniversari dan Sanjaya, profil responden dalam suatu penelitian dapat mengungkapkan hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa profil psikologis dan emosional dari karyawan berperan sebagai variabel mediasi yang dapat memengaruhi respons terhadap pelatihan kerja. Di PT Internasional Leather Works, analisis yang mendalam mengenai profil ini

dan hubungan yang ada dapat membantu manajemen untuk menyesuaikan program pelatihan sehingga lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan, pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja (Aniversari & Sanjaya, 2022).

Dengan memahami profil responden secara menyeluruh, baik dari aspek demografis maupun psikologis, PT Internasional Leather Works dapat merancang program pelatihan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. Ini penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan memitigasi efek herd mentality yang sering muncul dalam lingkungan kerja. Dengan pendekatan yang terfokus pada riwayat dan preferensi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan tidak hanya partisipasi tetapi juga hasil dari pelatihan yang dilaksanakan.

Secara keseluruhan, menganalisis profil responden di PT Internasional Leather Works sangat penting untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan kerja dan perilaku herd mentality terhadap kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat mengambil langkah strategis yang lebih baik untuk meningkatkan hasil kerja karyawan serta menciptakan budaya kerja yang positif dan inovatif.

Tabel responden

NO	JENIS KELAMIN	Usia	JUMLAH
1	Laki-laki	22-31	5
2	perempuan	19-30	25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 5 orang dengan persentase 10%, dan perempuan sebanyak 25 orang dengan persentase 90%.Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin responden atau karyawan PT Internasional leather works.Kualitas kerja merupakan persyaratan kinerja minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efisien disebut sebagai kualitas kerja karyawan. Hal ini melibatkan kapasitas untuk menyelesaikan tugas secara kompeten, mencapai tujuan dengan cepat, dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Ketepatan, ketepatan waktu, dan kapasitas untuk mematuhi standar yang relevan merupakan komponen lain dari kualitas pekerjaan, (Ceswirdani, at.al 2017), (Yerisva, at.al 2024).

1.SATISTIK DESKRIPTIF

Hasil deskriptif statistic 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. Statistic 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 4.1: Deskriptif Statistik

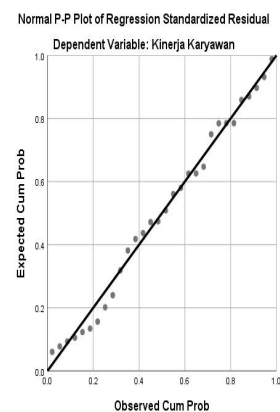
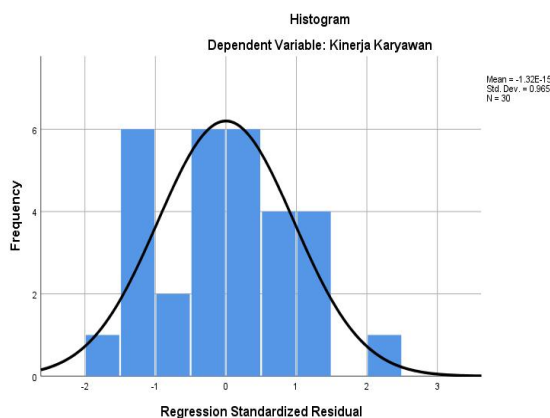
		Statistics		
		Herd Mentality	Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		37.8000	42.4333	38.1000
Std. Error of Mean		1.28062	1.38935	1.26523
Median		37.5000	43.0000	38.5000
Mode		34.00 ^a	45.00	30.00
Std. Deviation		7.01427	7.60981	6.92995
Variance		49.200	57.909	48.024
Range		26.00	38.00	30.00
Minimum		24.00	17.00	20.00
Maximum		50.00	55.00	50.00
Sum		1134.00	1273.00	1143.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel 4.4 hasil deskriptif statistik dari olah data SPSS versi 25 dengan 84 responden menunjukkan bahwa nilai mean masing – masing variabel herd mentality (X1) = 37.8 dan pelatihan kerja (X2) = 42.4 serta kinerja karyawan = 38.1 PT International Leather Works mean. Tiga variabel memiliki rentang antara 3 – 4 dinyatakan baik, (Wahyuni 2020 : 31). Bahwa standar deviasi variabel herd mentality (X1) = 7.01 dan pelatihan kerja (X2) = 7.6 serta kinerja karyawan = 6.9 keseluruhannya lebih kecil nilai rata – rata dinyatakan baik, (Wahyuni 2020 : 55).

4.2 ASUMSI KLASIK

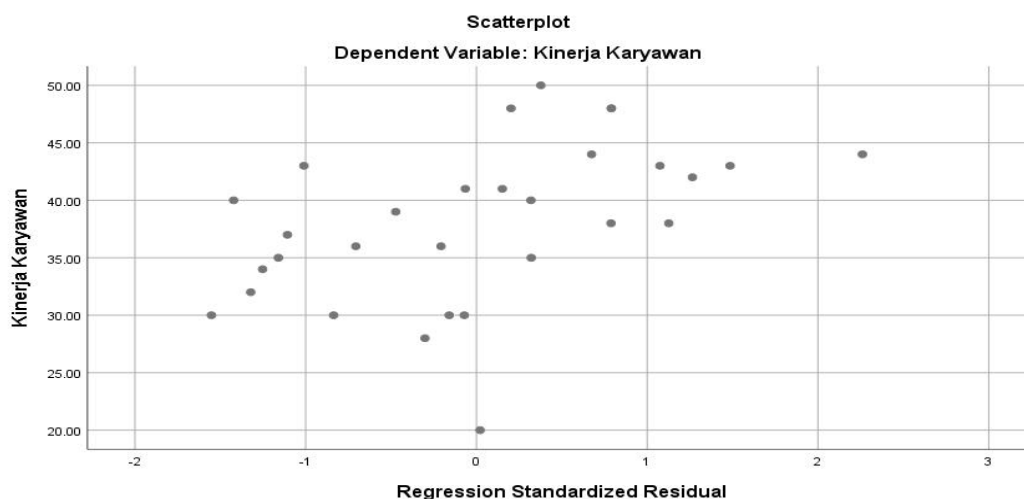
4.2.1. UJI NORMALITAS



Gambar 4.1: Uji Normalitas

Gambar 4.1 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).

4.2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2: Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Pada gambar 4.2 tidak menunjukkan pola tertentu dalam scatter plot, titik-titik beraturan atau membentuk pola tertentu, 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.

4.3 VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji kualitas instrumen menetapkan ketepatan dan keandalan data yang dihasilkan dalam penelitian, penilaian kualitas instrumen menjadi sangat penting. Temuan penelitian 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).

4.2.2 UJI VALIDITAS

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 4.2: Hasil Uji Validitas

Herd Mentality (X1)		Pelatihan (X2)		Kinerja (Y)		Standar Keputusan	
Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
HM1	.805**	PK1	.819**	KK1	.751**	0.361	Valid
HM2	.684**	PK2	.791**	KK2	.671**	0.361	Valid
HM3	.643**	PK3	.611**	KK3	.653**	0.361	Valid
HM4	.804**	PK4	.792**	KK4	.769**	0.361	Valid
HM5	.754**	PK5	.764**	KK5	.750**	0.361	Valid
HM6	.544**	PK6	.760**	KK6	.817**	0.361	Valid
HM7	.661**	PK7	.837**	KK7	.687**	0.361	Valid
HM8	.857**	PK8	.546**	KK8	.395**	0.361	Valid
HM9	.459*	PK9	.892**	KK9	.759**	0.361	Valid
HM10	.684**	PK10	.544**	KK10	.795**	0.361	Valid
		PK11	.644**			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 pelatihan kerja (X2), serta kinerja karyawan keseluruhan dinyatakan valid.

4.2.3. UJI RELIABILITAS

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

Tabel 4.2: Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	3

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	80.5333	197.085	.864	.925
Pelatihan Kerja	75.9000	176.852	.898	.901
Kinerja Karyawan	80.2333	197.633	.876	.916

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa hasil olah data pada reliabilitas variabel herd mentality (X1) 0.925 reliabilitas tinggi, dan pelatihan kerja (X2) = 0.901, serta kinerja karyawan = 0.916 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).

4.4 Analisis Hipotesis

4.4.1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.3: Uji Multikolinearitas Regresi Linier

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.299	3.681		.896	.378		
	Herd Mentality	.303	.171	.307	1.776	.087	.281	3.559
	Pelatihan Kerja	.550	.157	.604	3.494	.002	.281	3.559

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.3 menunjukkan variabel *herd mentality* (X1) nilai VIF = 1.475 < 10, dan nilai Tolerance 0.678 > 0.01 dan pelatihan kerja (X2) nilai VIF = 1.475 < 10, dan nilai Tolerance 0.678 > 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).

4.4.2. Hasil Uji T

Tabel 4.6: Hasil Analisa Data pengaruh *herd mentality* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.299	3.681		.896	.008
	<i>Herd Mentality</i>	.303	.171	.307	1.776	.007
	Pelatihan Kerja	.550	.157	.604	3.494	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan atas pengaruh *herd mentality* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara linier dirumuskan $Y = a + bX_1 + bX_2$.

Dengan hasil $Y = 3.299 + 0.303X_1 + 0.550X_2$ bahwa kenaikan nilai *herd mentality* dan pelatihan kerja secara serentak mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai *P*sig. Lebih kecil dari nilai alfa = 0.05 maka pengaruh *herd mentality* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara serentak terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto, 2023).

4.4.3. Hasil Uji Anova

Tabel 4.7: Hasil Uji Anova

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1077.067	2	538.533	46.067	.000 ^b
	Residual	315.633	27	11.690		
	Total	1392.700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Herd Mentaliyi

Tabel 4.7 keputusan uji ANOVA merupakan dasar penolakan atau diterima suatu hipotesis nol (H_0) dan H_a . Keputusan ini didasarkan pada signifikansi statistik yang ditunjukkan oleh parameter (Fajrin, 2016). Pada uji serentak F dengan $n=2$ dengan 30 responden maka nilai $F_{tabel} = 4.51$ 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 herd mentality dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian finishing PT International Leather Works.

4.4.4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.4: 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.

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

Tabel 4.5: Hasil Analisa Data Hubungan herd mentality dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

4.4.5 Hasil Uji Koefensi Determinasi

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefensi Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.757	3.41908

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa hubungan secara simultan herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $R = 879$ dinyatakan hubungan positif sangat kuat. Serta kontribusi $R_{square} = 0.773$ setara 77.3% secara simultan herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Herd mentality berperan sebagai salah satu faktor psikososial yang memengaruhi perilaku kolektif karyawan dalam lingkungan kerja. Di PT. International Leather Works, herd mentality mendorong kesepakatan terhadap norma kerja, budaya perusahaan, dan cara bekerja rekan sejawat. Karyawan umumnya mengikuti pola kerja yang dilakukan oleh mayoritas dalam tim produksi, baik dalam hal efisiensi, ketaatan terhadap prosedur standar operasional, maupun interaksi informal di antara sesama karyawan. Hal ini menghasilkan ikatan sosial yang kuat, mempercepat proses adaptasi untuk karyawan baru, dan memperkuat solidaritas di dalam kelompok kerja. Sementara itu, pelatihan kerja berfungsi sebagai langkah strategis yang dirancang oleh manajemen untuk meningkatkan keahlian teknis serta keterampilan sosial karyawan. PT. International Leather Works secara rutin menyelenggarakan pelatihan yang menitikberatkan pada keterampilan teknis produksi kulit seperti proses penyamakan dan pengolahan kulit reptil, keamanan kerja, serta materi terkait kualitas dan standar ekspor. Pelatihan ini berkontribusi pada pembentukan sumber daya manusia yang cepat beradaptasi dengan kemajuan teknologi, beroperasi secara efisien, dan memahami dengan lebih baik peran serta tanggung jawab mereka dalam alur produksi perusahaan.

Kinerja karyawan PT. International Leather Works berada pada tingkat yang relatif baik, ditandai dengan indikator kuantitatif seperti kecepatan produksi, ketepatan hasil kerja, dan kualitas produk yang memenuhi standar ekspor, serta indikator kualitatif seperti kedisiplinan, kerjasama tim, dan loyalitas terhadap perusahaan. Berdasarkan wawancara dan data survei, sebagian besar karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dalam sistem yang terstruktur dengan baik, yang mendukung pengembangan diri mereka. Sistem pengawasan yang diterapkan oleh manajemen juga turut berperan dalam meningkatkan kinerja berkat adanya pengawasan dan penilaian secara berkala. Namun, ada beberapa karyawan yang masih menunjukkan ketergantungan pada dorongan dari kelompok ketika mengambil keputusan atau berinisiatif secara mandiri. Ini menunjukkan bahwa herd mentality memiliki kedua sisi, positif dan tantangan, khususnya dalam hal inovasi dan kemandirian dalam bekerja.

Secara statistik dan analitis, baik herd mentality maupun pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian kuantitatif

menggunakan metode regresi linear berganda, terlihat bahwa herd mentality memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja, terutama melalui peningkatan solidaritas dalam tim dan efisiensi kerja yang muncul dari keselarasan terhadap norma kerja. Semakin besar rasa kebersamaan dan keterikatan antara anggota dalam kelompok kerja, semakin tinggi partisipasi dan produktivitas yang bisa dicapai. Pelatihan kerja memberikan dampak yang lebih kuat dan lebih dominan dibandingkan dengan herd mentality. Pelatihan yang efektif meningkatkan kemampuan teknis, menumbuhkan rasa percaya diri karyawan, dan memperbaiki kualitas hasil kerja. Dengan kata lain, pelatihan menjadi dasar utama untuk mencapai kinerja yang baik dan berkelanjutan. Secara bersamaan, kedua faktor ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kombinasi antara penciptaan perilaku kolektif yang positif dan pengembangan kapasitas individu melalui pelatihan menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis.

5.2 Saran

Penyusunan skripsi merupakan proses yang kompleks dan penuh tantangan yang seringkali menjadi sumber stres bagi mahasiswa, sehingga penting untuk mengelola kesehatan mental dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan psikologis, serta menjalin komunikasi dengan dosen pembimbing, teman, dan keluarga (Batubara et al., 2022). Dukungan sosial dari pembimbing dan orang tua terbukti mampu meningkatkan motivasi dan memperjelas arah penelitian. Dalam pelaksanaannya, mahasiswa perlu menerapkan metodologi yang valid, termasuk pemilihan teknik analisis data yang tepat serta pengujian validitas dan reliabilitas instrumen agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan (Supardi, 2023).

Perencanaan langkah kerja yang rinci melalui pembuatan timeline juga membantu dalam pengelolaan waktu secara efisien, didukung dengan penerapan uji normalitas dan pemilihan teknik statistik yang sesuai melalui perangkat lunak seperti SPSS atau R untuk menghasilkan analisis yang akurat. Konsistensi dan ketekunan sangat diperlukan agar progres berjalan stabil, sementara pendokumentasian sumber referensi yang benar menjadi upaya penting dalam menjaga integritas akademik (Batubara et al., 2022). Selain itu, mahasiswa disarankan untuk secara aktif meminta masukan dan revisi dari dosen pembimbing, serta bersikap terbuka terhadap kritik sebagai bagian dari proses

penyempurnaan karya ilmiah. Setelah skripsi selesai, penting bagi mahasiswa untuk melanjutkan proses belajar melalui seminar, lokakarya, dan forum akademik lain guna memperluas wawasan dan jaringan di bidang yang ditekuninya (Supardi, 2023).

DAFTAR PUSTAKA

- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2010). *Ekonomi identitas: Bagaimana identitas kita membentuk pekerjaan, upah, dan kesejahteraan kita*. Princeton University Press.
- Alwany, T. (2018). Kinerja pegawai kelurahan dalam pelayanan masyarakat di Kelurahan Tamalanrea Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 3(2), 134–150.
- Andayani, N. R. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–46.
- Anderson, J., & Smith, B. (2018). *Kontrol kualitas dalam finishing kulit: Panduan komprehensif*. Publikasi Industri Kulit.
- Asch, S. E. (1951). Efek tekanan kelompok terhadap modifikasi dan distorsi penilaian. *Groups, Leadership and Men*, 222–236.
- Asosiasi Pengolahan Kulit. (2019). *Buku panduan teknik finishing kulit: Dari pendekatan tradisional hingga inovatif*. Publikasi LPA.
- Bandura, A. (1977). *Teori pembelajaran sosial*. Prentice Hall.
- Brown, C., & Jones, D. (2020). *Teknik modern dalam produksi kulit: Dari penyamakan hingga finishing*. Lembaga Penelitian Kulit.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan: Ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja (Pendekatan riset)* (M. H. A. Mukhlis, Ed.). CV. AA. Rizky.
- Ceswirdani, S. H., & Yuni, C. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- Chen, L., & Wang, H. (2019). Praktik manajemen mutu di industri kulit: Studi kasus praktik terbaik. *Jurnal Teknologi Kulit*, 42(3), 215–230.
- Cipta, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (C. 1).
- Dewan Kulit Dunia. (2020). *Kemajuan teknologi finishing kulit: Tren, tantangan, dan peluang*. Publikasi WLC.
- Dewan Penyamak Kulit Internasional. (2017). *Standar penyelesaian kulit dan praktik terbaik: Buku yang dikelola untuk industri profesional*. Publikasi TIK.
- Fauziah, A. (2018). Deskriptif kuantitatif. *Jurnal UINSU*, 1(1), 1–9.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 19* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gilbert, P., & Liotti, G. (2011). Mentalizing, motivation, and social mentalities: Theoretical considerations and implications for psychotherapy. *The British Psychological Society*, 84, 9–25.
- Gino, F., Ayal, S., & Ariely, D. (2009). Penularan dan diferensiasi dalam perilaku tidak etis: Dampak dari satu apel busuk pada tong. *Ilmu Psikologi*, 20(3), 393–398.
- Janis, I. L. (1972). *Korban pemikiran kelompok: Studi psikologis tentang keputusan dan kegagalan kebijakan luar negeri*. Houghton Mifflin.
- Jayusman, J., et al. (2020). Studi deskriptif kuantitatif tentang aktivitas belajar mahasiswa dengan menggunakan media pembelajaran Edmodo dalam pembelajaran sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1), 13–30.
- Khaeruman, K., et al. (2021). Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia (Konsep & studi kasus) (Ismawati, Ed., pp. 1–5). CV. AA. Rizky.
- Khan, A., & Sharma, R. (2018). Tantangan dalam finishing kulit: Studi kasus PT International Leather Works. *Jurnal Ilmu Kulit Terapan*, 15(2), 125–140.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi: Pendekatan berbasis bukti*. McGraw-Hill.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2020). *Perilaku organisasi: Pengetahuan yang muncul, realitas global*. McGraw-Hill Education.
- Organisasi Pengembangan Industri Perserikatan Bangsa-Bangsa. (2017). *Praktik terbaik dalam penyelesaian kulit untuk produksi berkelanjutan: Pedoman bagi produsen kulit*. Publikasi UNIDO.
- Paisol Burlian. (2016). *Patologi sosial: Perspektif sosiologis yuridis, dan filosofis* (R. Damayanti, Ed.). PT Bumi Aksara.
- Paulus, N. (2024). Wawasan pakar tentang insting kawanan. *Journal UCReverside*, 6(8), 1–7.
- Qi Huang, Q., Jiang, A., Zeng, Y., & Xu, J. (2022). Community flexible load dispatching model based on herd mentality. *Energies*, 22(4546), 1–18.
- Rani Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Jurnal Sekretaria dan Manajemen*, 2(2), 8.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi*. Pearson.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). Ilmu pelatihan dan pengembangan dalam organisasi: Apa yang penting dalam praktik. *Ilmu Psikologi untuk Kepentingan Publik*, 13(2), 74–101.
- Schein, E. H. (2017). *Budaya dan kepemimpinan organisasi*. Wiley.
- Smith, E., & Johnson, K. (2020). *Jaminan kualitas dalam finishing kulit: Alat, teknik, dan praktik terbaik*. Lembaga Penjaminan Mutu Kulit.

- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif*. Penerbit Alfabeta.
- Tan, M., & Chen, Y. (2018). Meningkatkan kontrol kualitas dalam finishing kulit: Analisis komparatif dari berbagai pendekatan. *Jurnal Manajemen Mutu*, 30(4), 385–400
- Wibowo, A. (2023). *Kumpulan teori organisasi dan manajemen* (J. T. Santoso, Ed., Cet. 1). Universitas STEKOM.
- Yerisva, L., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja sebagai variabel intervening di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(3), 265–277.

LAMPIRAN A KUESIONER

A.1 Format Kuesioner

Kuesioner penelitian

Pengaruh Herd Mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di pt Internasional Leather Works

A. Herd Mentality (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Sebagai karyawan di bagian Finishing mentalitas dapat dibangun secara kolektif					
2	Pimpinan sangat mengetahui kondisi staf pada situasi sulit dan memberikan motivasi					
3	Merasa tekanan dalam kerja sehingga semangat di tempat kerja menurun					
4	Kolektivitas capaian kinerja sangat penting demi kemajuan lembaga					
5	Terjadinya kelompok dalam devisa sebagai bentuk solideritas					
6	Teman sejawat membeda-bedakan dalam berkumpul saat hadir maupun istirahat					
7	Prilaku pimpinan sangat penting dan harus diteladani dalam bekerja					
8	Pengembangan karier terencana dengan baik pada Bagian Finishing					
9	Terlintas secara pribadi keinginan untuk mengundurkan diri dari kerjaan					

10	Capaian kinerja membuat bangga dan selalu berjuang demi kemajuan perusahaan					
----	---	--	--	--	--	--

B. Pelatihan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pelatihan sebagai profesionalisme karyawan didapatkan dengan pelatihan khusus					
2	Upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi bagian administrasi dengan di adakan pelatihan rutin					
3	Perusahaan siap pengembangan kompetensi sesuai bidang keahlian di bagian Finishing					
4	Dalam pengembangan kompetensi tidak harus atas kawanan yang ditunjuk					
5	Produktivitas kerja di bagian Finishing adalah milik kolektifitas yang saling mendukung					
6	Program pelatihan di bagian Finishing dilakukan secara terencana					
7	Dukungan atas disiplin dalam kegiatan di bagian Finishing sebagai syarat suksesnya kinerja Perusahaan					
8	Tanggungjawab hasil kerja melekat ditunjukkan dengan disiplin kerja					
9	Keyakinan dalam pelaksanaan kerja di bagian Finishing bisa					

	dilakukan jika karyawan telah melaksanakan pelatihan					
10	Dedikasi karyawan setelah pelatihan bisa didapatkan dengan pengembangan karier yang baik					
11	Etos kerja dapat di wujudkan dengan dedikasi kerja yang tinggi tidak berdasarkan kawan					

C. Kinerja Karayawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas kerja kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien					
2	Hasil pelatihan dan tanggungjawab hasil pekerjaan adalah hal terpenting dalam capaian atas kualitas pekerjaan					
3	Ketetapan target yang di bebaskan terhadap karyawan atas mentalitsa yang terbangun					
4	Memberikan target pada karyawan tidak didasarkan dengan kawan semata					
5	Efektivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai rencana dan tepat waktu					
6	Mencapai tujuan yang diinginkan di bagian Finishing sangat penting sebagai perhatian seluruh karyawan					

7	Efektivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi dengan pelatihan					
8	Karyawan diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuannya					
9	Pekerjaan dilaksanakan dengan standar yang ada bukan karena kowanan pada pimpinan					
10	Komitmen kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan performa bisnis					
11	Loyalitas karyawan dalam menyikapi pekerjaan menjadikan perusahaan lebih maju					

A.2. Data Kuesioner Responden

No.	Nama	Jenis Kelamin
1	Thursina della jayanti	Perempuan
2	Yunita Amelia	Perempuan
3	Apriyansyah	Laki-laki
4	Siti dini rahayu	Perempuan
5	Karimatul Aula	Perempuan
6	Anya Yulianti	Perempuan
7	Dewi pramanik	Perempuan
8	Dewi Pramanik	Perempuan
9	Lia anggraeni	Perempuan
10	Acim	Laki-laki
11	Nizar Ramdhani	Laki-laki
12	Yuyun yunengsih	Perempuan
13	Pendi harianto	Laki-laki
14	Hani Nuraini Fitri	Perempuan
15	siti rahayu	Perempuan
16	Siti jubaedah	Perempuan
17	Saripah	Perempuan
18	Nabila aulika	Perempuan
19	Riris situmorang	Perempuan
20	Mesti Septiani	Perempuan
21	Nacih sulistiawati	Perempuan

22	Ervina Septiyani	Perempuan
23	Sri Fatimah	Perempuan
24	Muhamad Aldi	Laki-laki
25	Dini Aprianti	Perempuan
26	Dede Sukaesih	Perempuan
27	Dayah	Perempuan
28	Cutia D Sibatuara	Perempuan
29	Mardiah	Perempuan
30	Siti Nuraeni	Perempuan

TABULASI DATA HERD MENTALITY

NOMOR RESPONDEN	HERD MENTALITY										TOTAL
	JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM										
1	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	45
2	2	3	4	1	2	2	1	3	4	2	24
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	3	3	4	4	4	2	5	4	2	3	34
5	3	5	3	4	5	1	5	3	3	1	33
6	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	31
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
9	4	3	3	4	4	1	4	4	3	4	34
10	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41
11	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	34
12	4	4	3	4	5	2	4	4	2	4	36
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
14	4	4	3	5	5	1	4	3	2	5	36
15	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46
16	4	5	4	4	3	2	5	4	3	4	38
17	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	46
18	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	25
19	5	4	3	5	5	1	5	4	3	4	39
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	2	5	1	5	4	2	5	5	5	5	39
22	3	2	4	4	3	2	4	3	5	2	32
23	4	3	4	4	4	2	5	4	3	3	36
24	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	33
25	3	3	5	5	4	1	4	5	2	5	37
26	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
27	5	3	4	5	4	4	5	5	2	5	42
28	5	4	4	4	4	2	4	5	4	5	41

29	4	5	2	5	5	2	5	4	2	4	38
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

TABULASI DATA PELATIHAN KERJA

NOMOR RESPONDEN	PELATIHAN KERJA											TOTAL	
	JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM												
1	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	48
2	1	1	1	2	1	2	1	4	2	1	1	1	18
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	44
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38
5	2	1	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	43
6	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	43
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	51
10	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	45
11	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	45
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
14	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	53
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	56
16	5	4	4	3	4	5	5	2	4	3	3	5	47
17	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	56
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	5	46
20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
21	5	5	2	5	5	5	5	5	4	2	1	3	47
22	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	41
23	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	49
24	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	44
25	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	43
26	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	57
27	4	5	3	3	3	5	5	5	4	3	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
29	4	5	2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	52
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

TABULASI DATA KINERJA KARYAWAN

NOMOR RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM										TOTAL	
1	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	51
2	3	1	1	2	3	1	4	3	1	1	1	21
3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	48
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	1	5	3	3	3	5	5	1	1	1	5	33
6	5	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	40
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
9	5	1	3	4	4	4	4	5	5	5	4	44
10	3	2	3	5	3	4	3	3	4	4	4	38
11	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	40
12	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	38
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
14	3	4	4	4	4	3	2	5	5	5	3	42
15	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	52
16	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	46
17	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	53
18	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
21	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	49
22	3	3	4	4	4	4	5	4	1	1	4	37
23	4	4	5	3	3	3	2	4	3	3	3	37
24	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	42
25	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	35
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46
27	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
29	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	46
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

LAMPIRAN B STATISTIK

8.1 Tes Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Diisi data hasil tes heteroskedastisitas dengan contoh di bawah
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.597	.817		4.401	.000
	EOTot	-.011	.013	-.039	-.895	.371

a. Dependent Variable: RES_1_1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.747	.772		7.444	.000
	TOTot	-.071	.021	-.147	-3.434	.121

a. Dependent Variable: RES_2_1

8.2 Tes Validitas

Herd Mentality (X1)		Pelatihan (X2)		Kinerja (Y)		Standar Keputusan	
Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
HM1	.805**	PK1	.819**	KK1	.751**	0.361	Valid
HM2	.684**	PK2	.791**	KK2	.671**	0.361	Valid
HM3	.643**	PK3	.611**	KK3	.653**	0.361	Valid
HM4	.804**	PK4	.792**	KK4	.769**	0.361	Valid
HM5	.754**	PK5	.764**	KK5	.750**	0.361	Valid
HM6	.544**	PK6	.760**	KK6	.817**	0.361	Valid
HM7	.661**	PK7	.837**	KK7	.687**	0.361	Valid
HM8	.857**	PK8	.546**	KK8	.395**	0.361	Valid
HM9	.459*	PK9	.892**	KK9	.759**	0.361	Valid
HM10	.684**	PK10	.544**	KK10	.795**	0.361	Valid
		PK11	.644**			0.361	Valid

8.3 Tes Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	3

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	80.5333	197.085	.864	.925
Pelatihan Kerja	75.9000	176.852	.898	.901
Kinerja Karyawan	80.2333	197.633	.876	.916

8.4 Tes Regresi Linear

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.299	3.681		.896	.378		
	Herd Mentality	.303	.171	.307	1.776	.087	.281	3.559
	Pelatihan Kerja	.550	.157	.604	3.494	.002	.281	3.559

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8.5 Tes 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

8.7 Tes Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.757	3.41908

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8.8 Tes Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	3.299	3.681		.896	.008
Herd Mentality	.303	.171	.307	1.776	.007
Pelatihan Kerja	.550	.157	.604	3.494	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI

C.1. Daftar Riwayat Hidup



Nama : Siti Rahayu
Tempat, Tanggal Lahir : Karawang, 01 Oktober 2002
Alamat : Kp. Baged Rt.002/Rw.002, Kec. Pangkalan Kab. Karawang
Jawa Barat
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No. Telp : 085781480753
E-mail : 21120158@pertiwi.ac.id

PENDIDIKAN FORMAL

2009 – 2014 : SDN Kertasari 1
2014 – 2017 : SMPN 2 Pangkalan
2017 – 2020 : SMK Iptek Sanggabuana
2021 – 2025 : Universitas Pertiwi



INNOVATIVE: Journal of Social Science Research
Web: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/index>

LETTER OF ACCEPTANCE (LoA)
No. 19297/INNOVATIVE/VI/2025

The Editor-in-Chief of Innovative Journal

This is to certify that the following article has been accepted for publication:

Title of Article:

Pengaruh Herd Mentality dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Internasional Leather Works

Authors:

Siti Rahayu, Rustomo, Mutdi Ismuni

Institution:

Universitas Pertiwi Bekasi

The article has successfully undergone the review process and is scheduled for publication in **Innovative: Journal of Social Science Research**, Volume 5, Issue 4, 2025. The journal is registered with **E-ISSN 2807-4238** and **P-ISSN 2807-4246** and indexed by **Sinta 5**, **Moraref**, **OneSearch**, **BASE**, and **Google Scholar**. The article will be available online on our website (home page) with the url address: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

It is all the given information, and thanks for your attention.

Bangkinang, 27 Juni, 2025

Sincerely,



Putri Hana P., M.Pd

Editor-in-Chief

Innovative: Journal of Social Science Research



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

No. 240/SK/PB/UNPERTI/II/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : SITIRAHAYU
NIM : 21120158
Program Studi : SI Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Internasional leather Works

Berdasarkan hasil cek plagiarisme, Skripsi atas nama yang bersangkutan memenuhi persyaratan untuk diajukan ke dalam sidang (23% similarity) dan tidak melebihi dari batas maksimal 30% similarity.

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 13 Juli 2025



Ruslomo
LPPM Universitas Pertiwi

