

**PENGARUH HERD MENTALITY DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT ARTOLITEINDAH MEDIATAMA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen



Disusun oleh:

KLAUDIUS WISNU PAMBUKO

21120116

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

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



Nama : Klaudius Wisnu Pambuko

NIM : 21120116

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Herd Mentality* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Artoliteindah Mediatama •

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Hari: Senin Tanggal: 30 Juni 2025

Pembimbing 1

Dr. Rustomo, S.E., M.M.

NIDN: 8806623419

Pembimbing 2

Widya Lelisa Army, S.Kom., M.Kom.

NIDN: 0430099501

Mengetahui

Fakultas Bisnis dan Teknologi

Universitas Pertiwi

Dekan

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

NIDN: 0403128806

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Nama : Klaudius Wisnu Pambuko

NIM : 21120116

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Herd Mentality* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Artoliteindah Mediatama

Skripsi ini telah di publikasikan pada Jurnal Minfo Polgan pada hari Senin tanggal 30 Juni
2025

Dosen Pembimbing

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Rustomo, S.E., M.M.	Pembimbing 1	
Widya Lelisa Army, S.Kom., M.Kom.	Pembimbing 2	
Siti Nuridah, S.E., M.Ak.	Ketua Jurusan	

Mengetahui,

Fakultas Bisnis dan Teknologi

Universitas Pertiwi

Dekan

Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd

NIDN: 0403128806

LEMBAR PERNYATAAN

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

Nama : Klaudius Wisnu Pambuko

NIM : 21120116

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Herd Mentality* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Artoliteindah Mediatama

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 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, 30 Juni 2025



Klaudius Wisnu Pambuko

ASBTRAK

Nama : Klaudius Wisnu Pambuko

NIM : 21120116

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Herd Mentality* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Artoliteindah Mediatama

Pembimbing 1 : Rustomo, S.E., M.M.

Pembimbing 2 : Widya Lelisa Army, S.Kom., M.Kom.

Sebagai perusahaan yang memiliki keunggulan di bidang produsen lampu lokal maka tidak menutup kemungkinan melakukan berbagai pengawasan atas kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan menganalisa Pengaruh *Herd Mentality* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Artoliteindah Mediatama. Merupakan penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan menggambarkan suatu fenomena pada setiap variabel atas kajian yang berfokus pada penyajian data sebagai akurasi pada karakteristik atau keadaan suatu objek. Metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang disebarakan kepada responden seluruh staf di PT Artoliteindah Mediatama. Dengan teknik sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel. Analisa data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dimana data pada setiap variabel pada uji instrument dinyatakan sah atau valid dan dapat dipercaya atau reliabel. Uji asumsi klasik menyatakan data pada setiap variabel normal dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta multikolinearitas. Kajian atas rumusan masalah pada variabel *herd mentality* positif rendah dan signifikan demikian juga variabel motivasi positif sangat baik dan signifikan, dan jika dianalisa secara serentak *herd mentality* dan motivasi terhadap kinerja karyawan positif sangat kuat serta signifikan. Kesimpulan bahwa karyawan PT Artoliteindah Mediatama telah berkinerja dengan baik sesuai dengan harapan tidak melakukan kawanan berkelompok serta pelatihan kerja yang berkesinambungan.

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

ABSTRACT

Name : Klaudius Wisnu Pambuko

NIM : 21120116

Program : SI Manajemen

Title : The Influence of Herd Mentality and Work Motivation on Employee Performance at PT Artoliteindah Mediatam

Supervisor 1 : Rustomo, S.E., M.M.

Supervisor 2 : Widya Lelisa Army, S.Kom., M.Kom.

As a company that has an advantage in its field of local lamp production, it is possible to carry out various supervisions on the performance of its employees. This study aims to analyze the Influence of Herd Mentality and Work Motivation on Employee Performance at PT Artoliteindah Mediatama. It is a quantitative descriptive study aimed at describing a phenomenon in each variable of the study that focuses on presenting data as accuracy in the characteristics or conditions of an object. The descriptive quantitative method with data collection techniques using a questionnaire with a Likert scale distributed to respondents of all staff at PT Artoliteindah Mediatama. With a saturated sampling technique or the entire population is used as a sample. Data analysis uses the SPSS version 25 application where the data on each variable in the instrument test is declared valid and can be trusted or reliable. The classical assumption test states that the data on each variable is normative and there is no heteroscedasticity and multicollinearity. The study of the formulation of the problem on the positive herd mentality variable is low and significant, as well as the positive motivation variable is very good and significant, and if analyzed simultaneously, herd mentality and motivation on employee performance are very strong and significant. The conclusion is that PT Artoliteindah Mediatama employees have performed well in accordance with expectations, not doing herds in groups and continuous work training.

Keywords: Herd mentality; work motivation; superior production; prime performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan Pengaruh *Herd Mentality* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Artoliteindah Mediatama 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. Siti Nuridah, S.E, M.Ak, selaku Ketua Jurusan Bisnis
5. Rustomo, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
6. Widya Lelisa Army, S.Kom., M.Kom., selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.

7. FX Martono dan Yuliana Kristiarini, selaku Orang Tua penulis yang selalu memberikan dukungan penuh.
8. Caecillia Dinda Lestari dan Samuel Bima Radeva, selaku Istri Tercinta dan Anak penulis yang selalu membawa kebahagiaan.
9. Eko Widodo, Firdiansyah, Tri Waluyo, Yosua Marpaung, Sri Daryati, Rizfa Cahya, Bevry Novita, Nurjanah Rahmawati dan Zahra Farisa selaku Teman Seperjuangan penulis yang saling memberikan semangat dan dukungan selama penulisan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Pertiwi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmu dan dukungan selama masa studi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan karya ini di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di lingkungan PT Artoliteindah Mediatama.

Bekasi, 30 Juni 2025

Klaudius Wisnu Pambuko

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I	
PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan dan Batasan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kebaruan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.5.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis.....	7
1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal.....	8
BAB II	
TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Literatur.....	9
2.1.1 Tinjauan Dasar.....	9
2.1.2 Variabel X1.....	10
2.1.3 Variabel X2.....	12
2.1.4 Variabel Y.....	14

2.2	Kerangka Pemikiran.....	16
2.3	Pembangunan Hipotesis.....	18
2.3.1	Variabel X1 dan Variabel Y.....	19
2.3.2	Variabel X2 dan Variabel Y.....	20
2.3.3	Variabel X1 dan X2 dan Variabel Y.....	21

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian.....	22
3.2	Konteks Penelitian.....	23
3.3	Waktu dan Tahapan Penelitian.....	23
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.4.1	Satuan Objek Penelitian.....	24
3.4.2	Populasi dan Sampel.....	25
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	26
3.4.4	Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel.....	26
3.4.4.1	Variabel, Dimensi, dan Indikator X1.....	29
3.4.4.2	Variabel, Dimensi, dan Indikator X2.....	31
3.4.4.3	Variabel, Dimensi, dan Indikator Y.....	33
3.5	Teknik Analisis Data.....	34

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	43
4.1.1	Profil Responden.....	43
4.1.2	Statistik Deskriptif.....	44
4.2	Asumsi Klasik.....	46
4.2.1	Hasil Uji Normalitas.....	46
4.2.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	47

4.3	Validitas dan Reliabilitas.....	48
4.3.1	Hasil Uji Validitas.....	48
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	49
4.4	Analisis Hipotesis.....	50
4.4.1	Hasil Uji Multikolinearitas Regresi.....	50
4.4.2	Hasil Uji Koefesien Korelasi.....	51
4.4.3	Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	54
4.4.4	Hasil Uji Anova.....	56
4.5	Pembahasan.....	56
4.5.1	Pembahasan Hipotesis 1.....	57
4.5.2	Pembahasan Hipotesis 2.....	57
4.5.3	Pembahasan Hipotesis 3.....	58
BAB V		
KESIMPULAN		
5.1	Kesimpulan.....	59
5.2	Saran-Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....		62
LAMPIRAN A KUESIONER		
A.1	Profil Responden.....	66
A.2	Tabulasi Data Kuesioner.....	67
LAMPIRAN B STATISTIK		
B.1	Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov.....	70
B.2	Tes Normalitas dengan Probability Plot (P-Plot) dan Histogram.....	70
B.3	Tes Heteroskedastisitas dengan Scatterplot Graphic.....	71
B.4	Tes Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser.....	71
B.5	Tes Validitas.....	72
B.6	Tes Reliabilitas.....	72

B.7	Tes Regresi Linear.....	73
B.8	Tes Korelasi.....	73
B.9	Tes Determinasi.....	74
B.10	Tes Uji Anova.....	74
LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI		
C.1	Daftar Riwayat Hidup.....	75
C.2	Lembar Bimbingan Dosen.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	17
Gambar 3.1	Model Operasionalisasi Penelitian.....	28
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas.....	46
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot.....	47

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel Pengiriman Barang Produksi Lampu Artolite.....	5
Tabel 3.1	Desain Penelitian.....	22
Tabel 3.2	Waktu Penelitian.....	24
Tabel 3.3	Bobot Kuesioner Berdasarkan pada Skala Likert.....	25
Tabel 3.4	Operasionalisasi Variabel.....	27
Tabel 3.5	Dimensi dan Indikator <i>Herd Mentality</i>	30
Tabel 3.6	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	32
Tabel 3.7	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 3.8	Koefisien Korelasi.....	37
Tabel 4.1	Profil Responden.....	43
Tabel 4.2	Hasil Deskriptif Statistik.....	45
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Data.....	49
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Data.....	50
Tabel 4.5	Hasil Uji Multikolinearitas Regresi.....	51
Tabel 4.6	Tabel Koefisien Korelasi.....	52
Tabel 4.7	Hasil Analisa Data Hubungan <i>Herd Mentality</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	52

Tabel 4.8	Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.9	Hasil Analisa Data Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4.10	Hasil Analisa Data Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.11	Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara serentak.....	54
Tabel 4.12	Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara serentak.....	55
Tabel 4.13	Hasil Uji Anova.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Membangun kinerja prima maka Artolite mengedapankan perilaku terencana sebagai dasar pelayanan manajemen pelanggan. Dalam teori perilaku terencana adalah bahwa cara terbaik untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku seseorang adalah melalui niat perilaku orang tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa orang cenderung berperilaku rasional dan sistematis menggunakan informasi yang tersedia bagi mereka ketika memutuskan untuk bertindak atau tidak bertindak, tindakan orang dipandu oleh motif sadar dan bukan oleh motif tak sadar, dan orang mempertimbangkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk bertindak atau tidak (Ajzen & Fishbein, Fishbein & Ajzen), (Agus Wibowo 2023:90). Perilaku terencana dalam kinerja akan berdampak pada naluri kawanan atau perilaku kawanan didefinisikan oleh kurangnya pengambilan keputusan yang independen, yang menyebabkan seseorang berpikir dan berperilaku sama dengan orang lain. Hal ini dapat terwujud dalam apa yang kita beli atau bagaimana kita berpikir dan hadir dalam banyak bagian kehidupan kita, seperti memilih layanan, pilihan makanan, membeli produk, dan menginvestasikan uang kita, (Paulus 2024). Untuk memperjelas, insting kawanan dalam keuangan terjadi ketika investor mengikuti jejak investor lain. Dengan demikian, mereka dipengaruhi oleh emosi dan insting alih-alih mengandalkan analisis independen mereka sendiri, yang merupakan langkah

penting sebelum berinvestasi dalam produk apa pun. Menurut penelitian Desi (2024) perilaku meniru atau mengikuti tren adalah hal yang wajar dan umum dilakukan oleh banyak orang. Namun, perilaku ini bisa menjadi masalah ketika berkembang menjadi *herd mentality* yaitu kecenderungan untuk ikut-ikutan tanpa berpikir kritis terlebih dahulu. Dalam kondisi seperti ini, seseorang akan mengikuti apa yang sedang tren atau populer hanya karena orang lain juga melakukannya, tanpa mempertimbangkan situasi atau dampaknya.

Motivasi kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (Kurniawan, 2022). Motivasi kerja penting karena memiliki dampak langsung seperti meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, mengurangi tingkat absensi dan keluar masuk karyawan, meningkatkan kreativitas dan inovasi, membangun hubungan tim yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, motivasi kerja adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan inovatif, yang pada akhirnya membawa manfaat besar bagi perusahaan serta karyawan yang bekerja di dalamnya. Menurut penelitian Nova Susanti (2022:4) motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi, tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2020:77). Di dalam setiap organisasi, kinerja karyawan memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan dan menjaga keberlanjutan bisnis. Namun, seringkali terdapat tantangan yang menghambat karyawan dari mencapai potensi penuh mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak pada produktivitas, kualitas layanan, dan citra perusahaan secara keseluruhan. Memahami masalah kinerja karyawan membantu organisasi untuk mengidentifikasi akar penyebabnya dan merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan. Menurut penelitian Roni Binsar Tua Pasaribu (2020:1) semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya *herd mentality* dan motivasi.

Penelitian terdahulu tentang *herd mentality*, motivasi dan kinerja karyawan antara lain pernah dilakukan oleh Anton Hiondardjo dan Ririn Adi Utami Tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan juga oleh Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto Tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di

Yogyakarta)” menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Desi Tahun 2024 yang berjudul “Hubungan Antara *Herd Mentality* dengan Konsep Diri Mahasiswa Universitas Kristen Satya Wacana” hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *herd mentality* dan konsep diri, dengan nilai *p-value* 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai korelasi (*r*) sebesar -0,252. Ini berarti ada hubungan negatif antara keduanya. Dengan kata lain, semakin tinggi kecenderungan seseorang untuk ikut-ikutan (*herd mentality*), maka semakin rendah konsep dirinya. Sebaliknya, semakin rendah *herd mentality*-nya, semakin baik konsep diri yang dimiliki.

PT Artoliteindah Mediatama merupakan industri manufaktur yang bergerak di bidang pencahayaan terutama lampu. Setelah penulis melakukan wawancara dengan Ibu Hernita selaku Manajer HRD PT Artoliteindah Mediatama fenomena yang terjadi adalah PT Artoliteindah Mediatama mengalami dinamika dalam kinerja karyawan yang tidak merata di berbagai divisi produksi. Ditemukan bahwa dalam situasi kerja tim, sebagian besar karyawan cenderung mengikuti keputusan mayoritas tanpa mempertimbangkan inisiatif atau analisis pribadi. Di sisi lain, fluktuasi semangat kerja dan motivasi karyawan juga terlihat dari hasil evaluasi kinerja internal yang menunjukkan ketidakkonsistenan output kerja, terutama saat target produksi meningkat atau ketika terjadi perubahan kebijakan manajerial.

Tabel 1.1
Tabel Pengiriman Barang Produksi Lampu Artolite

Tahun	Kuantiti (Pcs)	Nilai (Rp.)
2021	283.665	71.752.889.253
2022	211.664	50.626.587.377
2023	250.120	60.702.861.825

Sumber : Inventory Artolite (2024)

Berdasarkan uraian fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi berjudul “Pengaruh *Herd Mentality* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Artoliteindah Mediatama”.

1.2 Rumusan dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dijadikan bahan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh *herd mentality* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Artoliteindah Mediatama?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Artoliteindah Mediatama?
3. Seberapa besar pengaruh *herd mentality* dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artoliteindah Mediatama?

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan dan pelebaran pokok masalah agar penelitian ini lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan lebih mudah tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah luas lingkup hanya meliputi informasi seputar perusahaan lampu yaitu PT. Artoliteindah Mediatama dan juga terbatas pada pengaruh dua variabel independen utama yaitu *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti kompensasi atau gaya kepemimpinan.

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *herd mentality* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Artoliteindah Mediatama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Artoliteindah Mediatama.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *herd mentality* dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artoliteindah Mediatama.

1.4 Kebaruan Penelitian

Banyak peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai *herd mentality*, motivasi kerja dan kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu terdapat di waktu dan letak penelitian yaitu PT. Artoliteindah Mediatama. Sebagaimana dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Wahyu Handaru, Miftachuljana, & Susita, D. pada Tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama)” dan juga penelitian yang dilakukan oleh Edwin Daniel, & Mustangin Mustangin pada Tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artolite Indah Mediatama, Depok”. Mengacu pada penelitian terdahulu, tidak ada kesamaan pada masing-masing variabel yang telah diteliti oleh peneliti lain di PT Artoliteindah Mediatama.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Fokus utamanya adalah memahami bagaimana *herd mentality* dan motivasi bisa memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga bisa menjadi tambahan referensi dan sumber literatur yang berguna bagi peneliti lain yang ingin mendalami atau membandingkan temuan-temuan terkait di masa depan.

Penelitian ini juga bertujuan untuk memperjelas hubungan antara *herd mentality*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur seperti PT Artoliteindah Mediatama.

1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi manajemen PT Artoliteindah Mediatama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, terutama dengan cara mengelola motivasi dan memahami dampak *herd mentality*.

Hasil penelitian juga dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang bisa mengurangi dampak negatif dari *herd mentality* sekaligus meningkatkan semangat kerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini dapat membantu para manajer dan bagian HR dalam mengambil keputusan terkait program pelatihan, pengembangan karyawan, dan kebijakan motivasi yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Literatur

2.1.1 Tinjauan Dasar

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2009:8).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2009:10).

Menurut Ricky w. Griffin (2016), manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasia, dan pengendalian sumber daya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Gaol (2014) menyatakan bahwa *Human Capital* merupakan adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan.

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Herd Mentality

Banerjee & Duflo (2014) menjelaskan *herd mentality* sebagai perilaku di mana individu cenderung mengikuti keputusan atau tindakan kelompok tanpa melakukan evaluasi kritis sendiri, yang seringkali dipicu oleh ketidakpastian informasi dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan mayoritas.

Scharfstein & Stein (2016) dalam konteks perilaku pasar, mereka menyebut *herd mentality* sebagai kecenderungan investor atau pelaku pasar untuk meniru tindakan mayoritas, meskipun keputusan tersebut mungkin tidak didasarkan pada analisis fundamental, yang dapat memicu volatilitas dan gelembung ekonomi.

Robert J. Shiller (2017) mengartikan *herd mentality* sebagai kecenderungan orang untuk mengikuti perilaku orang lain dalam investasi atau keputusan ekonomi, yang seringkali menyebabkan gelembung pasar atau krisis karena tindakan kolektif yang berlebihan dan tidak didasari oleh informasi fundamental.

Menurut penulis *herd mentality* adalah kecenderungan seseorang untuk ikut-ikutan atau meniru apa yang dilakukan atau dipikirkan oleh kelompoknya, tanpa benar-benar memikirkan atau menganalisis secara mendalam. Orang yang terkena pengaruh *herd mentality* biasanya mengikuti apa yang mayoritas lakukan, bahkan sering kali mengabaikan pendapat atau fakta yang sebenarnya mereka tahu. Biasanya hal ini terjadi karena mereka ingin diterima oleh kelompok, takut terlihat berbeda, atau merasa bingung saat harus mengambil keputusan sendiri.

Menurut Bandura dalam (Hanum Pertiwi at.al 2023) indikator dari *herd mentality* adalah mentalitas, kawanannya, perilaku terencana dan dampak. Berikut adalah penjelasannya.

Mentalitas merujuk pada pola pikir atau sikap seseorang yang cenderung mengikuti mayoritas tanpa berpikir kritis. Mentalitas ini menggambarkan bagaimana individu kehilangan kebebasan berpikir dan mudah terbawa arus kelompok.

Kawannya mengacu pada kecenderungan individu untuk bergerak dan bertindak bersama kelompok sebagai satu kesatuan, sehingga keputusan dan perilaku dipengaruhi oleh kehendak kelompok. Ini sering disebut juga sebagai perilaku kawannya atau *herding*.

Perilaku terencana, meskipun terkesan impulsif, perilaku terencana dalam *herd mentality* berarti tindakan mengikuti kelompok sebenarnya seringkali sudah

dipertimbangkan untuk menyesuaikan diri secara sosial, menghindari risiko, dan mencapai tujuan tertentu dalam kelompok.

Dampak *herd mentality* bisa positif atau negatif. Dampak negatifnya bisa berupa pengambilan keputusan yang salah, munculnya perilaku irasional, atau bahkan kerugian ekonomi akibat mengikuti tren tanpa analisis. Namun, dampak positif bisa berupa terciptanya solidaritas dan kecepatan dalam pengambilan keputusan.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi menurut Henry Simamora (2012:133) motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang akan dikehendaki oleh seseorang.

Mangkunegara (2015:18) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*).

Menurut (Erisandi 2015), Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan

bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Menurut penulis sendiri motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.

Indikator dari motivasi kerja menurut teori Robbins dan Judge (2017) adalah dorongan atasan, kebutuhan fisik, kebutuhan aktualisasi diri.

Dorongan atasan, atasan punya peran penting dalam memotivasi karyawan. Dorongan ini bisa berupa arahan yang jelas, pujian, dukungan, atau bahkan sedikit tekanan yang membangun. Saat atasan memberi perhatian positif, seperti memberikan pujian atau *feedback* yang membangun, karyawan biasanya merasa dihargai dan semangatnya naik. Tapi kalau atasan kurang perhatian, motivasi karyawan bisa turun.

Kebutuhan fisik, ini adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan maksimal. Misalnya, lingkungan kerja yang bersih dan aman, alat kerja yang lengkap, serta jam kerja yang tidak melelahkan. Kalau kebutuhan ini terpenuhi, karyawan bisa lebih fokus dan punya energi yang cukup untuk menjalankan tugasnya.

Kebutuhan aktualisasi diri, ini adalah keinginan karyawan untuk berkembang dan menunjukkan potensi terbaiknya. Karyawan ingin merasa bahwa pekerjaannya memberikan ruang untuk belajar, berkreasi, dan mencapai sesuatu

yang berarti. Ketika mereka punya kesempatan untuk berkembang, motivasi kerja mereka otomatis meningkat.

2.1.4 Kinerja

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Robbins, (Budiyanto, dkk 2020:9-10), bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Pengertian kinerja menurut penulis adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja menurut Affandi (2018) adalah kualitas, kuantitas, efektivitas, kemandirian kerja, dan komitmen kerja.

Kualitas mengacu pada seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau tim. Ini termasuk ketepatan, akurasi, dan standar mutu yang dicapai. Kinerja dengan kualitas tinggi berarti pekerjaan dilakukan dengan minim kesalahan dan sesuai dengan harapan.

Kuantitas menunjukkan jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Ini berkaitan dengan produktivitas dan volume kerja. Kinerja yang baik biasanya ditandai dengan pencapaian target jumlah pekerjaan yang ditetapkan.

Efektivitas berkaitan dengan kemampuan mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dengan cara yang tepat dan efisien. Artinya, hasil kerja tidak hanya banyak dan berkualitas, tapi juga tepat guna sesuai dengan sasaran organisasi.

Kemandirian kerja menunjukkan sejauh mana seseorang dapat menyelesaikan tugasnya tanpa perlu selalu diawasi atau dibantu. Karyawan yang mandiri biasanya lebih percaya diri dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

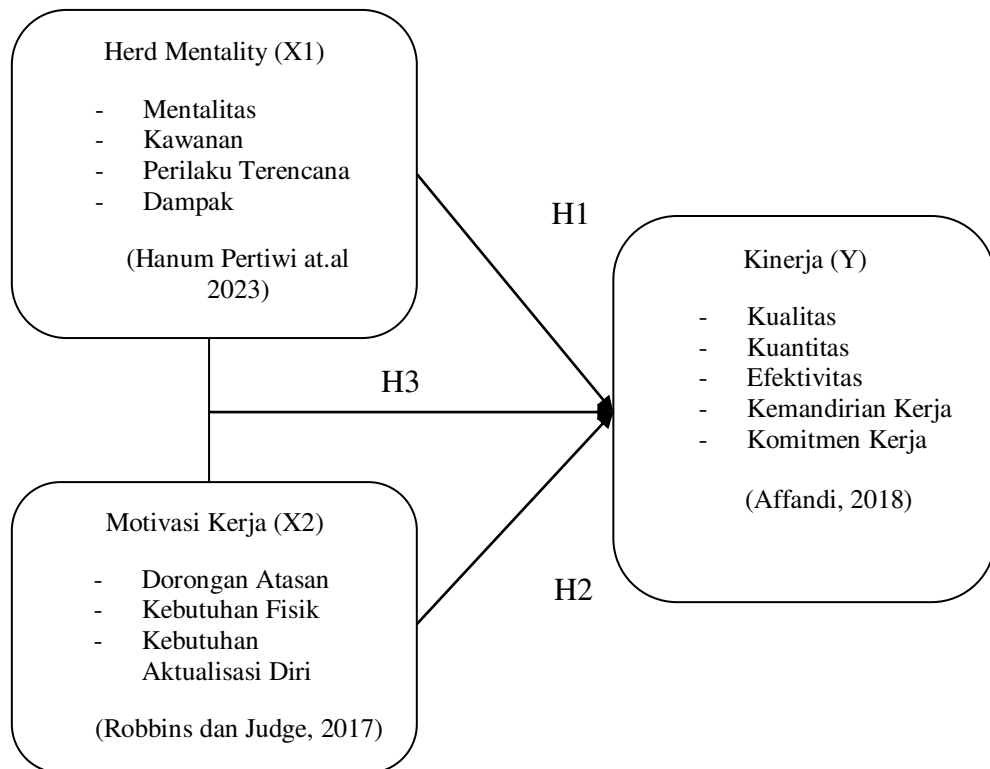
Komitmen kerja mencerminkan kesungguhan dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya lebih berdedikasi, disiplin, dan siap berkontribusi demi kemajuan perusahaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut McGaghie dalam Hayati (2020), kerangka pemikiran ialah proses melakukan pengaturan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam penelitian dan mendorong penyelidikan atas permasalahan yang menyajikan permasalahan dan konteks penyebab peneliti melaksanakan studi tersebut.

Menurut Sugiyono (2013), kerangka pemikiran merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju. Jadi kerangka berpikir merupakan alur yang dijadikan pola berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap suatu objek yang dapat menyelesaikan arah rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Kerangka penelitian merupakan gambaran besar alur penelitian. Kerangka penelitian dibuat berdasarkan permasalahan penelitian yang sesuai dengan studi pustaka dan juga hasil penelitian yang relevan. Karena namanya kerangka, biasanya digambarkan dalam bentuk diagram dan ditulis dalam bahasa yang mudah dipahami. Berikut ini adalah bentuk diagram penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian.

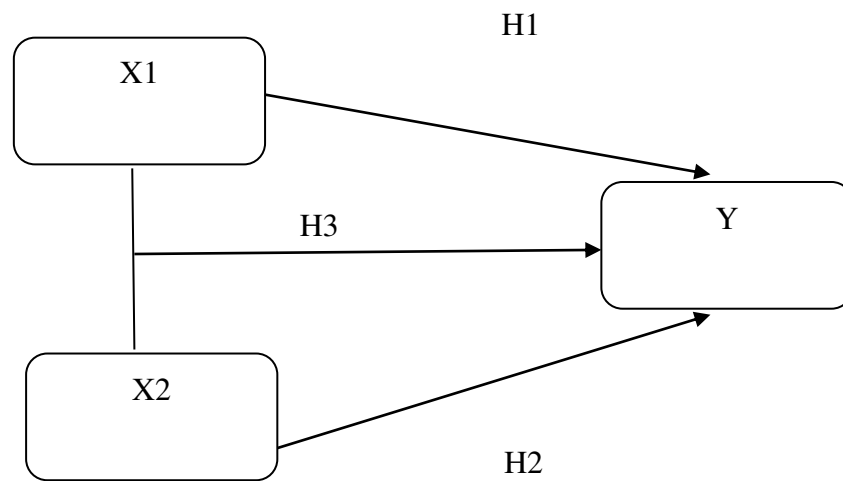
Penelitian terdahulu juga dapat berfungsi sebagai sumber kreativitas yang nantinya dapat membantu peneliti dalam melakukan sebuah penelitian. Penelitian terdahulu akan memudahkan kita dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk menyusun sebuah penelitian dari segi teori dan konsep. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan terhadap penelitian ini.

Penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, di tulis oleh Anton Hindardjo dan Ririn Adi Utami Tahun 2019 dan hasilnya adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap konstruk kinerja karyawan secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai T-Statistics yang lebih kecil dari 1.960 yakni sebesar 0.524. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi cenderung tidak mempengaruhi kinerja seseorang. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap konstruk kinerja karyawan secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai T-Statistics yang lebih besar dari 1.960 yakni sebesar 2.016. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi cenderung mempengaruhi kinerja seseorang.

2.3 Pembangunan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran dengan Hipotesis

X1 = *Herd Mentality*

X2 = Motivasi

Y = Kinerja

2.3.1 H1 : Diduga Terdapat Pengaruh *Herd Mentality* terhadap Kinerja Karyawan.

H0 : $P = 0$ *Herd Mentality* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : $P \neq 0$ *Herd Mentality* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Doni Farhanto pada tahun 2022 yang berjudul Peranan Investor Attention dalam Pembentukan Herding Behavior di Pasar Modal Indonesia. Penelitian ini menganalisis pengaruh perhatian investor terhadap pembentukan perilaku herd di pasar modal Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan perhatian investor dapat memicu perilaku herd, terutama ketika informasi yang tersedia terbatas atau ambigu.

2.3.2 H2 : Diduga Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H0 : $P = 0$ Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : $P \neq 0$ Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nira Cahayati, Rustomo dan Destiana Kumala pada tahun 2023 yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Persero Kuningan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji linearitas juga menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan serta hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan bersifat linear. Hasil analisis regresi linear berganda mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 H3 : Diduga Terdapat Pengaruh *Herd Mentality* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H0 : $P = 0$ *Herd Mentality* dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : $P \neq 0$ *Herd Mentality* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Fauzi, Rustomo dan Widya Lelisa pada tahun 2024 dengan judul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Transportasi Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 25, 7%. Namun, terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai sebesar 69, 9%. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan keterampilan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Moh. Pabundu Tika (2015: 12) adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan penelitian.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

Tabel 3.1 Desain Penelitian

No	Research Design Parts		Approaches
1	Filosofi riset		Positivisme
2	Paradigma riset		Kuesioner dan Survey
3	Strategi riset		Deskriptif, literatur review
4	Metode Riset	Pilihan	Metode kuantitatif
		Waktu	Cross-sectional
		Teknik dan prosedur	Pengumpulan data dan analisa
Sumber: Saunders et al. (2012)			

3.2 Konteks Penelitian

Tempat yang dijadikan lokasi penelitian adalah PT Artoliteindah Mediatama yang beralamat di Jl. Raya Jakarta Bogor Gg. Nangka KM 34,5 Curug Cimanggis Kota Depok Jawa Barat 16453. Berikut adalah profil dari PT Artoliteindah Mediatama:

Artolite adalah pionir produsen rumah lampu lokal yang berdiri sejak tahun 1976. Pengalaman sebagai manufaktur rumah lampu selama 47 tahun membuat kami selalu mengutamakan kepuasan konsumen. Kami didukung tenaga ahli dan berpengalaman sehingga mampu menghasilkan produk armatur lampu yang berkualitas, aman, dan tahan lama.

Produk-produk Artolite telah memenuhi sertifikasi Standar Nasional Indonesia (SNI) dan ISO, serta sudah bersertifikat Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN). Artolite memiliki pabrik manufaktur rumah lampu yang berlokasi di Cimanggis, Depok, Jawa Barat. Pabrik seluas 20.000m² dilengkapi gudang produk sebesar 6.500 m². Kami menerapkan manajemen dan pengolahan air limbah dari semua proses produksi di pabrik yang aman bagi lingkungan.

3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Artoliteindah Mediatama yang beralamat di Jl. Raya Jakarta Bogor Gg. Nangka KM 34,5 Curug Cimanggis Kota Depok Jawa

Barat 16453. Penelitian dilakukan pada awal Maret hingga akhir Agustus Tahun 2025. Waktu penelitian dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul	x					
2	Progres Jurnal		x				
3	Penyebaran Kuesioner			x			
4	Olah Data				x		
5	Finalisasi Jurnal dan Skripsi					x	
6	Publis Jurnal dan Skripsi						x

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Satuan Objek Penelitian

Di dalam penelitian ini agar memperoleh data, penulis melakukan metode pengumpulan data dengan cara kuesioner. Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisoner, yakni peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung atau disebut juga data primer. Menurut Sugiyono (2018:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data langsung pada obyek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan secara langsung kepada para responden yang sudah dijadikan sampel, kuesioner yang diberikan kepada para responden berisi beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

Dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Masing-masing jawaban dari 5 alternatif jawaban yang tersedia diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut:

Tabel 3.3 Bobot Kuesioner Berdasarkan pada Skala Likert

Nomor	Sikap	Skala
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018:93)

3.4.2 Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Sugiyono (2017:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf PT. Artoliteindah Mediatama yang berjumlah 30 orang.

Sampel menurut Sugiyono, (2016:118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian,

dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang staf PT Artoliteindah Mediatama.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel kuantitatif digunakan dalam penelitian ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data sampel guna menguji hipotesis yang disebutkan dalam penelitian.

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik *sampling* menurut Sugiyono, (2016:81) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan.

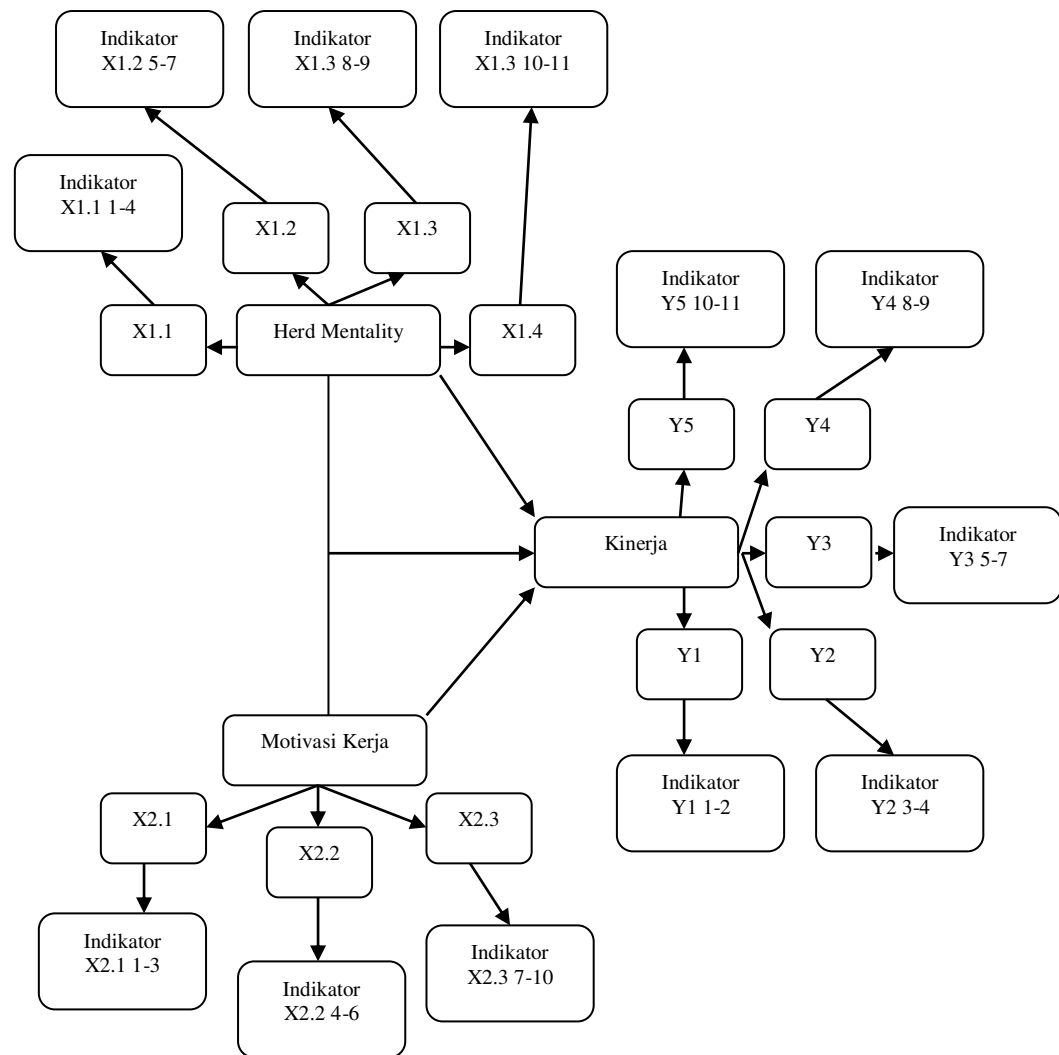
Peneliti menggunakan *teknik sampling populasi* (sampling jenuh) pemilihan sampel responden dengan karakteristik seluruh populasi digunakan sebagai sampel responden yang relevan penelitian yaitu seluruh staf PT Artoliteindah Mediatama yang berjumlah 30 orang.

3.4.4 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2010:38) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Herd Mentality	Mentalitas	4 Indikator	Hanum Pertiwi at.al (2023)
	Kawanan	3 Indikator	
	Perilaku Terencana	2 Indikator	
	Dampak	2 Indikator	
Motivasi Kerja	Dorongan Atasan	3 Indikator	Robbins dan Judge (2017)
	Kebutuhan Fisik	3 Indikator	
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	4 Indikator	
Kinerja Karyawan	Kualitas	2 Indikator	Affandi (2018)
	Kuantitas	2 Indikator	
	Efektivitas	3 Indikator	
	Kemandirian Kerja	2 Indikator	
	Komitmen Kerja	2 Indikator	



Gambar 3.1 Model Operasionalisasi Penelitian

3.4.4.1 Variabel, Dimensi, dan Indikator *Herd Mentality*

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68).

Menurut Sugiyono (2019 : 69) Variabel Independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah X1 yaitu *herd mentality* dan X2 yaitu motivasi kerja.

Menurut Kartini Kartono (2007), *herd mentality* dapat dikaitkan dengan perilaku kolektif dalam psikologi sosial, di mana individu dalam kerumunan atau massa bertindak mengikuti arus mayoritas tanpa pertimbangan rasional yang matang. Dalam psikologi sosial, perilaku massa sering kali ditandai dengan hilangnya kontrol diri individu dan terjadinya penyesuaian terhadap norma kelompok secara spontan.

Variabel X1 pada penelitian ini yaitu *herd mentality*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Mempunyai empat dimensi dan juga sebelas indikator menggunakan skala likert.

Tabel 3.5 Dimensi dan Indikator *Herd Mentality*

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
<p>Mentalitas: merujuk pada pola pikir atau sikap seseorang yang cenderung mengikuti mayoritas tanpa berpikir kritis. Mentalitas ini menggambarkan bagaimana individu kehilangan kebebasan berpikir dan mudah terbawa arus kelompok.</p>	HM-01. Kebebasan dalam komunikasi dengan pimpinan sering dilakukan dan mendapat tanggapan yang baik	Hanum Pertiwi at.al (2023)
	HM-02. Perusahaan mampu mengorganisasi karyawan secara adil dalam pengambilan kebijakan tertentu	
	HM-03. Pimpinan sangat mengetahui kondisi staf pada situasi sulit dan memberikan motivasi	
	HM-04. Merasa tekanan dalam kerja sehingga semangat di tempat kerja menurun	
<p>Kawanan: mengacu pada kecenderungan individu untuk bergerak dan bertindak bersama kelompok sebagai satu kesatuan, sehingga keputusan dan perilaku dipengaruhi oleh kehendak kelompok. Ini sering disebut juga sebagai perilaku kawanan atau <i>herding</i>.</p>	HM-05. Kolektivitas capaian kinerja sangat penting demi kemajuan perusahaan	
	HM-06. Terjadinya kelompok dalam divisi sebagai bentuk solideritas	
	HM-07. Teman sejawat membeda-bedakan dalam berkumpul saat hadir maupun istirahat	
<p>Perilaku terencana, meskipun terkesan impulsif, perilaku terencana dalam <i>herd mentality</i> berarti tindakan mengikuti kelompok sebenarnya seringkali sudah dipertimbangkan untuk menyesuaikan diri secara sosial, menghindari risiko, dan mencapai tujuan tertentu dalam kelompok.</p>	HM-08. Perilaku pimpinan sangat penting dan harus diteladani dalam bekerja	
	HM-09. Perusahaan menerapkan aturan yang sangat mengikat seluruh karyawan dalam berperilaku	

Dampak <i>herd mentality</i> bisa positif atau negatif. Dampak negatifnya bisa berupa pengambilan keputusan yang salah, munculnya perilaku irasional, atau bahkan kerugian ekonomi akibat mengikuti tren tanpa analisis. Namun, dampak positif bisa berupa terciptanya solidaritas dan kecepatan dalam pengambilan keputusan.	HM-10. Terlintas secara pribadi keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan	
	HM-11. Capaian kinerja membuat bangga dan selalu berjuang demi kemajuan perusahaan	

3.4.4.2 Variabel, Dimensi, dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Variabel X2 pada penelitian ini yaitu motivasi kerja. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Mempunyai tiga dimensi dan juga sepuluh indikator menggunakan skala likert.

Tabel 3.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
<p>Dorongan atasan: atasan punya peran penting dalam memotivasi karyawan. Dorongan ini bisa berupa arahan yang jelas, pujian, dukungan, atau bahkan sedikit tekanan yang membangun.</p>	MK-01. Pimpinan sangat peduli dalam komunikasi terhadap bawahan untuk mendorong kinerja	Robbins dan Judge (2017)
	MK-02. Pekerjaan yang ditugaskan dilakukan dengan baik karena pimpinan memberi apresiasi	
	MK-03. Semangat dalam menyelesaikan tugas di divisi Produksi PT Artoliteindah Mediatama karena dorongan atasan	
<p>Kebutuhan fisik: adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan maksimal. Misalnya, lingkungan kerja yang bersih dan aman, alat kerja yang lengkap, serta jam kerja yang tidak melelahkan.</p>	MK-04. Sebagai karyawan divisi Produksi PT Artoliteindah Mediatama saya telah memiliki tempat tinggal yang layak	
	MK-05. Kebutuhan dalam kehidupan satu bulan dapat dipenuhi dari pendapatan dari kerja di PT Artoliteindah Mediatama	
	MK-06. Kesempatan untuk liburan bersama keluarga di fasilitasi secara baik	
<p>Kebutuhan aktualisasi diri: adalah keinginan karyawan untuk berkembang dan menunjukkan potensi terbaiknya. Karyawan ingin merasa bahwa pekerjaannya memberikan ruang untuk belajar, berkreasi, dan mencapai sesuatu yang berarti.</p>	MK-07. Empati rekan kerja saya rasakan dengan baik tidak ada rasa kewanasan saja	
	MK-08. Hal-hal baru yang dibangun di PT Artoliteindah Mediatama disosialisasikan keseluruh karyawan	
	MK-09. Permasalahan sekecil apapun dalam kerja diselesaikan dengan baik bukan karena kewanasan	
	MK-10. Dalam kegagalan target saya lebih cenderung mengenali diri sendiri sebagai penyebab	

3.4.4.3 Variabel, Dimensi, dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Variabel Y pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Mempunyai lima dimensi dan juga sebelas indikator menggunakan skala likert.

Tabel 3.7 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
Kualitas: mengacu pada seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau tim. Ini termasuk ketepatan, akurasi, dan standar mutu yang dicapai.	KK-01. Kualitas kerja kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien	Affandi (2018)
	KK-02. Tanggungjawab hasil pekerjaan adalah hal terpenting dalam capaian atas kualitas pekerjaan	
Kuantitas menunjukkan jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Ini berkaitan dengan produktivitas dan volume kerja.	KK-03. Ketetapan target yang di bebaskan terhadap karyawan sebagai tanggungjawab yang di emban	
	KK-04. Memberikan target pada karyawan tidak didasarkan dengan kawatan semata	
Efektivitas berkaitan dengan kemampuan mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dengan cara yang tepat dan efisien.	KK-05. Efektivitas kerja merupakan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya sesuai rencana dan tepat waktu	
	KK-06. Mencapai tujuan yang diinginkan sangat penting sebagai perhatian seluruh karyawan	

	KK-07. Efektivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi yang perlu dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai	
Kemandirian kerja menunjukkan sejauh mana seseorang dapat menyelesaikan tugasnya tanpa perlu selalu diawasi atau dibantu.	KK-08. Karyawan diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuannya	
	KK-09. Pekerjaan dilaksanakan dengan standar yang ada bukan karena kowanan pada pimpinan	
Komitmen kerja mencerminkan kesungguhan dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi.	KK-10. Komitmen kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan performa bisnis	
	KK-11. Loyalitas karyawan dalam menyikapi pekerjaan menjadikan perusahaan lebih maju	

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:226) Analisis data adalah kegiatan setelah dari data responden terkumpul dengan mengelompokan, mentabulasi, menyajikan, dan melakukan perhitungan. Penelitian memiliki proses analisis data yang dirancang sebaik-baiknya untuk tujuan penelitian dan harus menyiapkan rumusan atas data yang ada serta rencana analisis data terlebih dahulu.

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Data peneliti menguji instrument penelitian berupa :

3.5.1 Uji Instrumen Validitas

Sugiyono (2018:2) mengatakan bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Oleh demikian data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan metode yang dikembangkan oleh Karl Pearson yaitu rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2 \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

: Koefisien korelasi

X : Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

ΣY : Skor total yang diperoleh dari seluruh item

ΣX : Jumlah skor dalam distribusi X

ΣY : Jumlah skor dalam distribusi Y

ΣX^2 : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

ΣY^2 : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N : Banyaknya responden

3.5.2 Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018:).

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 ($-1 < r \leq +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut.

Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y. Jika $r = +1$ atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.

Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.

Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

Tabel 3.8 Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Koefesien Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2018

3.5.3 Uji Regresi Linear

Menurut Sugiyono (2018:307) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu

Herd Mentality (X_1), Motivasi Kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja (Y). Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja

a : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi *Herd Mentality*

β_2 : Koefisien regresi Motivasi Kerja

X_1 : Variabel *Herd Mentality*

X_2 : Variabel Motivasi Kerja

e : Error/Sisa

Menurut Ghozali (2018:152) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Menetapkan hipotesis yang akan diuji.

H_0 : $\beta_1 = 0$, artinya *Herd Mentality* tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya *Herd Mentality* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

2. Menentukan tingkat signifikansi = α sebesar 0,05.
3. Menentukan daerah keputusan :

Apabila $t_{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya secara parsial *Herd Mentality* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Apabila $t_{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya secara parsial *Herd Mentality* (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Apabila $t_{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya secara parsial Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Apabila $t_{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya secara parsial Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh simultan digunakan untuk mempengaruhi apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Dalam hal ini berlaku, bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien korelasi ganda yang di uji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. F_{tabel} dapat dicari dengan didasarkan pada taraf signifikansi 5% (0.05) dan $df=n-k$. apabila nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima Hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0 \dots$ tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0 \dots$ ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Menentukan tingkat signifikan Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. H_0 ditolak atau H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$
- b. H_0 diterima atau H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$
- c. H_0 ditolak atau H_a diterima jika nilai sig $< \alpha = 0,05$
- d. H_0 diterima atau H_a ditolak jika nilai sig $> \alpha = 0,05$

3.5.4 Uji Instrumen Reliabilitas

Menurut Sudana & Setianto (2018:81) Reliabilitas merupakan alat ukur untuk menunjukkan keakuratan instrumen dalam mengukur konsep menilai kebaikan ukuran dan konsistensi serta stabilitas ukurannya. Sugiyono (2018:179) berpendapat bahwa Reliabilitas konsumen dihitung dengan mengkorelasi antara dua instrumen satu dengan instrumen yang dijadikan *equivalent*, bila korelasi positif signifikan maka instrumen dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha, yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{[k - 1]} \frac{\sum \delta^2}{[\delta^2]}$$

Keterangan:

r_{ii} : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \delta^2$: Jumlah butir pertanyaan

δ^2 : Varians total

Menurut Sekaran & Bougie (2017:115) secara umum, reliabilitas kurang dari 0,60 dianggap buruk, reliabilitas dalam kisaran 0,70 dapat diterima dan reliabilitas yang melebihi 0,80 adalah baik. Untuk menentukan apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak digunakan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$, maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Responden

Tabel 4.1 Profil Responden

NO	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Jenjang Pendidikan	Lama Bekerja
1	Faisal Sulaiman	Laki-laki	48	SMA	6 - 10 Tahun
2	Bambang Iskandar	Laki-laki	47	S1	16 - 20 Tahun
3	Surya Agus Wahyudi	Laki-laki	35	S1	6 - 10 Tahun
4	Harbangan Tampubolon	Laki-laki	40	SMA	6 - 10 Tahun
5	Syahrial	Laki-laki	45	SMA	11 - 15 Tahun
6	Santofa	Laki-laki	44	S1	> 21 Tahun
7	Kosasi	Laki-laki	48	S1	> 21 Tahun
8	Safrudin	Laki-laki	46	SMA	16 - 20 Tahun
9	Yanti	Perempuan	40	D1	11 - 15 Tahun
10	Yusep	Laki-laki	44	SMA	11 - 15 Tahun
11	Adietyo	Laki-laki	29	S1	0 - 5 Tahun
12	Bella	Perempuan	33	S1	6 - 10 Tahun
13	Arlianus Halawa	Laki-laki	46	S1	> 21 Tahun
14	Marchel	Laki-laki	39	D1	11 - 15 Tahun
15	Yunar Kristiyono	Laki-laki	50	S1	16 - 20 Tahun
16	Bintang	Laki-laki	21	SMA	0 - 5 Tahun
17	Abu Bakar	Laki-laki	28	S1	0 - 5 Tahun
18	Edwin Daniel	Laki-laki	26	S1	6 - 10 Tahun
19	Anisah Qolby	Perempuan	23	S1	0 - 5 Tahun
20	Iin	Perempuan	40	D3	11 - 15 Tahun
21	Pieter	Laki-laki	33	SMA	11 - 15 Tahun
22	Alan Morano Djani	Laki-laki	49	SMA	> 21 Tahun
23	Fajar Apriyanto	Laki-laki	32	SMA	11 - 15 Tahun
24	Mikael Dinar	Laki-laki	34	SMA	16 - 20 Tahun
25	Hendrik Maulana	Laki-laki	33	S1	11 - 15 Tahun
26	Dinnur Faham Tri Restu	Laki-laki	37	S1	6 - 10 Tahun
27	Dewi Nurhayati	Perempuan	53	SMA	> 21 Tahun

28	Owen Gibran Muchtar	Laki-laki	26	S1	0 - 5 Tahun
29	Fadzila Muqoddas	Laki-laki	30	S1	6 - 10 Tahun
30	Yonathan Wijaya	Laki-laki	25	S1	0 - 5 Tahun

Karakteristik responden di PT Artoliteindah Mediatama 80% didominasi laki – laki dan jenjang pendidikan rata – rata sarjana dan juga masa kerja rentang 6 – 10 Tahun dan paling banyak 11 – 15 Tahun yang masih berusia produktif sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan rumah lampu.

4.1.2 Statistik Deskriptif

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

Tabel 4.2 Hasil Deskriptif Statistik

		Statistics		
		Herd Mentality	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		38.0333	35.0667	44.3000
Std. Error of Mean		.52190	.66252	.67321
Median		37.5000	35.0000	44.0000
Mode		36.00	34.00 ^a	44.00
Std. Deviation		2.85854	3.62875	3.68735
Variance		8.171	13.168	13.597
Range		10.00	15.00	14.00
Minimum		34.00	26.00	38.00
Maximum		44.00	41.00	52.00
Sum		1141.00	1052.00	1329.00

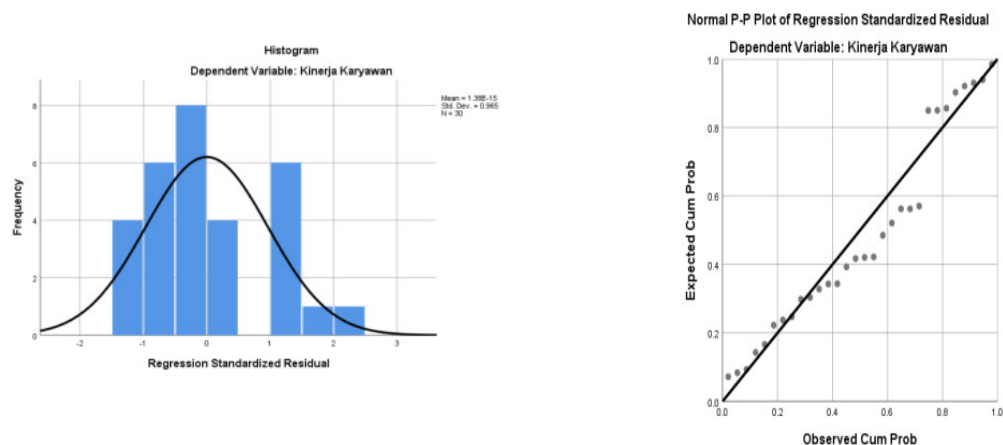
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel 4.2 hasil deskriptif statistik dari olah data SPSS versi 25 dengan 30 responden menunjukkan bahwa nilai mean masing – masing variabel *herd mentality* (X1) = 38 dan motivasi kerja (X2) = 35 serta kinerja karyawan (Y) = 44 PT Artoliteindah Mediatama memiliki mean. Tiga variabel memiliki rentang antara 3 – 4 dinyatakan baik, (Wahyuni 2020 : 31). Bahwa standar deviasi variabel *herd mentality* (X1) = 2.85 dan motivasi kerja (X2) = 3.62 serta kinerja karyawan (Y) = 3.68 keseluruhannya lebih kecil nilai rata – rata dinyatakan baik, (Wahyuni 2020 : 55).

4.2 Asumsi Klasik

4.2.1 Hasil Uji Normalitas

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 multikolinieritas. Dengan menguji asumsi ini, kita dapat memastikan bahwa model regresi linear yang digunakan menghasilkan kesimpulan yang valid dan andal, (Janie 2021).

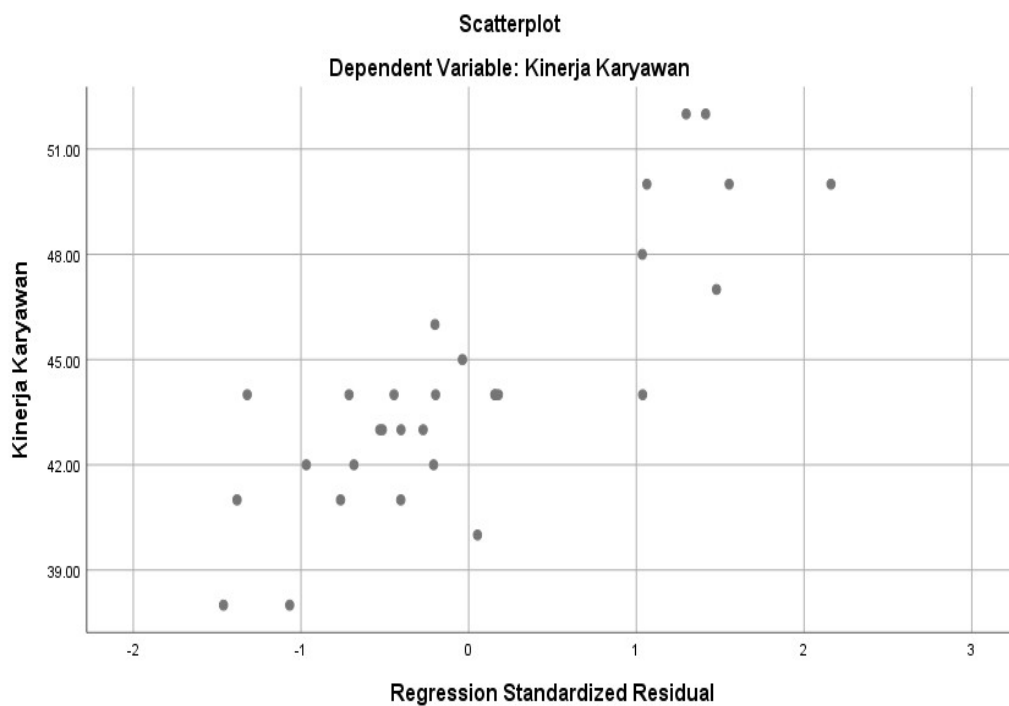


Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

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).

4.2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot

Pada gambar 4.2 tidak menunjukkan pola tertentu dalam scatter plot, titik-titik beraturan atau membentuk pola tertentu, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3 Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Hasil Uji Validitas

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

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

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Data

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

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

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Data

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

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa hasil olah data pada reliabilitas variabel *herd mentality* (X1) 0.827 reliabilitas tinggi, dan motivasi kerja (X2) = 0.936 reliabilitas sempurna, serta kinerja karyawan (Y) = 0.915 dinyatakan reliabilitas sempurna.

4.4 Analisis Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji Multikolinearitas Regresi

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

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas Regresi

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.5 menunjukkan variabel *herd mentality* (X1) dan motivasi kerja (X2) nilai VIF = 1.039 < 10, dan nilai Tolerance 0.963 > 0.01 maka tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

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

Tabel 4.6 Tabel Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiono, 2016.

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

Tabel 4.7 Hasil Analisa Data Hubungan *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Karyawan

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

a. Predictors: (Constant), Herd Mentality

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 hasil hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai $R = 0.379$ dengan keputusan positif rendah. Nilai kontribusi hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.379 setara dengan 37.9% tingkat hubungannya.

Tabel 4.8 Hasil Analisa Data Pengaruh *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 nilai pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan dengan rumus $Y = a + bX$, dengan hasil $Y = 25.730 + 0.488X$. Bahwa kenaikan nilai *herd mentality* maka akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai $P_{sig} = 0.006$, lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ maka pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto 2023).

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

Tabel 4.9 Hasil Analisa Data Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.9 hasil hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai $R = 0.857$ dengan keputusan positif sangat kuat. Nilai kontribusi hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.734 setara dengan 73.4% tingkat hubungannya.

Tabel 4.10 Hasil Analisa Data Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.10 nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan rumus $Y = a + bX$, dengan hasil $Y = 28.009 + 0.465X$. bahwa kenaikan nilai motivasi kerja maka akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai $P_{sig} = 0.000$, lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ maka pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto 2023).

4.4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.11 Hasil Analisa Data Hubungan *Herd Mentality* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara serentak.

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa hubungan secara simultan *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $R = 845$ dinyatakan

hubungan positif sangat kuat. Serta kontribusi $R^2 = 0.714$ setara 71.4% secara simultan *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara serentak korelasi dan kontribusi variabel independen mengalami kenaikan terhadap variabel dependen, dibandingkan dengan secara parsial.

Tabel 4.12 Hasil Analisa Data Pengaruh *Herd Mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara serentak

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan atas pengaruh *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara linier dirumuskan $Y = a + bX_1 + bX_2$.

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

4.4.4 Hasil Uji Anova

Tabel 4.13 Hasil Uji Anova

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Tabel 4.13 keputusan uji ANOVA adalah tolak atau tidak tolak hipotesis nol (H_0). Keputusan ini didasarkan pada signifikansi statistik yang ditunjukkan oleh parameter (Fajrin, 2016). Pada uji serentak F dengan $n=2$ dengan 30 responden maka nilai $F_{tabel} = 2.42$ dimana nilai $F_{hitung} 5.693$ lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hit} > F_{tab}$), dengan nilai $Sig = 0.009$ lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($Sig < 0.05$) dengan keputusan bahwa herd mentality dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Artoliteindah Mediatama.

4.5 Pembahasan

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

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

4.5.1 Pembahasan Hipotesis 1

Hubungan secara parsial *herd mentality* terhadap kinerja karyawan positif rendah dan signifikan. Hasil hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai $R = 0.379$ dengan keputusan positif rendah. Nilai kontribusi hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.379 setara dengan 37.9% tingkat hubungannya.

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

4.5.2 Pembahasan Hipotesis 2

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

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

4.5.3 Pembahasan Hipotesis 3

Analisa hubungan secara serentak *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih baik lagi positif sangat kuat dan hasil signifikan. Hubungan secara simultan *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $R = 845$ dinyatakan hubungan positif sangat kuat. Serta kontribusi $R_{square} = 0.714$ setara 71.4% secara simultan *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hubungan secara parsial *herd mentality* terhadap kinerja karyawan positif rendah dan signifikan. Hasil hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai $R = 0.379$ dengan keputusan positif rendah. Nilai kontribusi hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.379 setara dengan 37.9% tingkat hubungannya. Nilai pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan dengan rumus $Y = a + bX$, dengan hasil $Y = 25.730 + 0.488X$. Bahwa kenaikan nilai *herd mentality* maka akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai $P_{sig} = 0.006$, lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ maka pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan signifikan.

Hubungan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif sangat kuat. Hasil hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai $R = 0.857$ dengan keputusan positif sangat kuat. Nilai kontribusi hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.734 setara dengan 73.4% tingkat hubungannya. Nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan rumus $Y = a + bX$, dengan hasil $Y = 28.009 + 0.465X$. bahwa kenaikan nilai motivasi kerja maka akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai $P_{sig} = 0.000$, lebih

kecil dari nilai alfa = 0.05 maka pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan signifikan.

Analisa hubungan secara serentak *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih baik lagi positif sangat kuat dan hasil signifikan. Hubungan secara simultan *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $R = 845$ dinyatakan hubungan positif sangat kuat. Serta kontribusi $R^2 = 0.714$ setara 71.4% secara simultan *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil $Y = 15.280 + 0.389X_1 + 0.406X_2$. bahwa kenaikan nilai *herd mentality* dan motivasi kerja secara serentak akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai P_{sig} . Lebih kecil dari nilai alfa = 0.05 maka pengaruh *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara serentak terhadap kinerja karyawan signifikan.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan pihak-pihak terkait sebagai berikut:

Meningkatkan Kesadaran terhadap *herd mentality* yang Positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *herd mentality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pengaruh kelompok yang terbentuk di lingkungan kerja bersifat positif. Hal ini dapat dilakukan dengan membentuk budaya kerja yang mendukung kolaborasi,

komunikasi terbuka, dan pengambilan keputusan yang objektif, agar tekanan sosial tidak mengarah pada keputusan yang kurang produktif.

Mendorong Motivasi Kerja secara Berkelanjutan. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memelihara dan meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan yang adil, jenjang karier yang jelas, pelatihan berkala, serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis.

Meningkatkan Evaluasi dan Monitoring Kinerja Karyawan. Agar hasil dari motivasi dan pengaruh kelompok dapat diukur secara efektif, perusahaan dapat meningkatkan sistem evaluasi kinerja yang adil dan transparan, sekaligus menjadikannya dasar dalam pengambilan keputusan strategis terkait pengembangan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Agung Wahyu Handaru, Miftachuljana, & Susita, D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama)*. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 10(2), 386–404.
- Agus Wibowo. 2023. *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen*. Pertama. editör Joseph Teguh Santoso. Semarang: Universitas STEKOM.
- Anton Hiondardjo, dan Ririn Adi Utami. 2019. “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.” *Malia (Terakreditasi)* 11 (1): 151–68.
- Banerjee, A., & Duflo, E. (2014). *Poor Economics: A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty*. PublicAffairs.
- Budiyanto, Eko, ve Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan, Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Cetakan Pe. editör M. H. Ahmad Mukhlis, SE. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Cahayati, N., Rustomo, & Kumala, D. (2023). *Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kuningan*. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 192–203.
- Desi (2024). *Hubungan Antara Herd Mentality dengan Konsep Diri Mahasiswa Universitas Kristen Satya Wacana*. Salatiga: Universitas Satya Wacana.
- Dwiyanto, Anggi. 2023. “*Statistika Deskriptif: Pengertian, Fungsi dan Jenisnya*”. *ResearchGate Vol 1(No 2):1–7*.
- Edwin Daniel, & Mustangin Mustangin. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artolite Indah Mediatama, Depok*. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(1), 32–41.
- Erisandi, Dessy. 2015. “*Motivasi Kerja Pegawai*”. *Artikel DJKN Padang* 1–5.

- Farhanto, D. (2022). Peranan investor attention dalam pembentukan herding behavior di pasar modal Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10).
- Fauzi, A., Rustomo, & Lelisa, W. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Transportasi Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 6(2).
- Gaol, S. L. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Griffin, R. W. (2016). *Management* (12th ed.). Cengage Learning.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanum Pertiwi, Adlina, ve Bagus Panuntun. 2023. “Pengaruh Herding Behavior, Cognitive Bias, dan Overconfidence Bias terhadap Keputusan Investasi”. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen* 02(03):112–29. doi: <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i3.2863>.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Heriyanto, Agustinus Yanuar Budhi. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)*. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman*.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2021. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Pertama. editör A. Ika. Sema: Semarang University Press.
- Kartono, K. (2007). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen dan Komunikasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan*

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Mitra Ogan.* Jurnal Sosial Dan Sains, 2(1), 104–110.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi 1). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Paulus, Nathan. 2024. “Wawasan Pakar tentang Insting Kawanannya”. *Journal UCReverside* Vol 6(No 8):1–7.
- Pratiwi (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Roni Binsar Tua Pasaribu (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya)* . Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rosita, Esi, Wahyu Hidayat, ve Wiwin Yuliani. 2021. “Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial”. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)* 4(4):279. doi: 10.22460/fokus.v4i4.7413.
- Sanaky, Musrifah Mardiani. 2021. “Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah”. *Jurnal Simetrik* 11(1):432–39. doi: 10.31959/js.v11i1.615.
- Scharfstein, D. S., & Stein, J. C. (2016). Herd Behavior and Investment. *The American Economic Review*, 86(3), 465-479.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan keterampilan* (Edisi ke-7). Jakarta: Salemba Empat.
- Shiller, R. J. (2017). *Narrative Economics: How Stories Go Viral and Drive Major Economic Events*. Princeton University Press.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofwatillah, Risnita, M. Syahrani Jailani, ve Deassy Arestya Saksitha. 2024. “Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Ilmiah”. *Journal Genta Mulia* 15(2):79–91. doi: <https://doi.org/10.61290/gm.v11i2>.
- Subhaktiyasa, Putu Gede. 2024. “Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif: Sebuah Studi Pustaka”. *Journal of Education Research* 5(4):5599–5609. doi: <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1747>.

- Sudana, I. M., & Setianto, R. H. (2018). *Metode penelitian bisnis & analisis data dengan SPSS* (hal. 81). Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 27). Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Nova. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. [Halaman 4]. Bogor: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
- Tika, M. P. (2015). *Metodologi penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahyuni, Molly. 2020. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS versi 25*.

LAMPIRAN A KUESIONER

A.1 Profil Responden

NO	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Jenjang Pendidikan	Lama Bekerja
1	Faisal Sulaiman	Laki-laki	48	SMA	6 - 10 Tahun
2	Bambang Iskandar	Laki-laki	47	S1	16 - 20 Tahun
3	Surya Agus Wahyudi	Laki-laki	35	S1	6 - 10 Tahun
4	Harbangan Tampubolon	Laki-laki	40	SMA	6 - 10 Tahun
5	Syahrial	Laki-laki	45	SMA	11 - 15 Tahun
6	Santofa	Laki-laki	44	S1	> 21 Tahun
7	Kosasi	Laki-laki	48	S1	> 21 Tahun
8	Safrudin	Laki-laki	46	SMA	16 - 20 Tahun
9	Yanti	Perempuan	40	D1	11 - 15 Tahun
10	Yusep	Laki-laki	44	SMA	11 - 15 Tahun
11	Adietyo	Laki-laki	29	S1	0 - 5 Tahun
12	Bella	Perempuan	33	S1	6 - 10 Tahun
13	Arlianus Halawa	Laki-laki	46	S1	> 21 Tahun
14	Marchel	Laki-laki	39	D1	11 - 15 Tahun
15	Yunar Kristiyono	Laki-laki	50	S1	16 - 20 Tahun
16	Bintang	Laki-laki	21	SMA	0 - 5 Tahun
17	Abu Bakar	Laki-laki	28	S1	0 - 5 Tahun
18	Edwin Daniel	Laki-laki	26	S1	6 - 10 Tahun
19	Anisah Qolby	Perempuan	23	S1	0 - 5 Tahun
20	Iin	Perempuan	40	D3	11 - 15 Tahun
21	Pieter	Laki-laki	33	SMA	11 - 15 Tahun
22	Alan Morano Djani	Laki-laki	49	SMA	> 21 Tahun
23	Fajar Apriyanto	Laki-laki	32	SMA	11 - 15 Tahun
24	Mikael Dinar	Laki-laki	34	SMA	16 - 20 Tahun
25	Hendrik Maulana	Laki-laki	33	S1	11 - 15 Tahun
26	Dinnur Faham Tri Restu	Laki-laki	37	S1	6 - 10 Tahun
27	Dewi Nurhayati	Perempuan	53	SMA	> 21 Tahun
28	Owen Gibran Muchtar	Laki-laki	26	S1	0 - 5 Tahun
29	Fadzila Muqoddas	Laki-laki	30	S1	6 - 10 Tahun
30	Yonathan Wijaya	Laki-laki	25	S1	0 - 5 Tahun

A.2 Tabulasi Data Kuesioner

Variabel Herd Mentality

NO	HM-01	HM-02	HM-03	HM-04	HM-05	HM-06	HM-07	HM-08	HM-09	HM-10	HM-11
1	3	4	5	3	4	3	1	4	3	1	4
2	4	4	4	1	5	5	3	5	3	3	4
3	5	4	5	3	4	3	2	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
5	4	4	4	1	4	4	1	5	4	1	4
6	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2
7	4	4	3	1	4	1	3	4	4	3	3
8	4	4	4	1	5	4	2	4	4	2	4
9	5	4	5	4	4	2	1	3	2	3	4
10	4	5	5	3	5	4	1	5	3	3	4
11	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3
12	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4
13	5	5	5	1	5	2	1	5	5	1	5
14	5	5	5	1	5	3	1	5	4	5	5
15	4	4	4	2	4	2	2	4	2	3	5
16	4	4	4	2	4	3	2	3	3	2	4
17	3	3	2	4	4	4	3	5	3	4	3
18	4	3	3	3	5	3	3	5	4	3	5
19	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4
20	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
23	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4
24	4	4	4	3	4	3	2	5	1	3	3
25	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4
26	4	4	3	2	5	2	2	5	3	3	4
27	5	4	4	2	4	2	1	4	3	2	5
28	4	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4
29	4	2	2	2	5	5	1	5	2	4	4
30	5	5	4	3	4	3	3	5	3	4	3

Variabel Motivasi Kerja

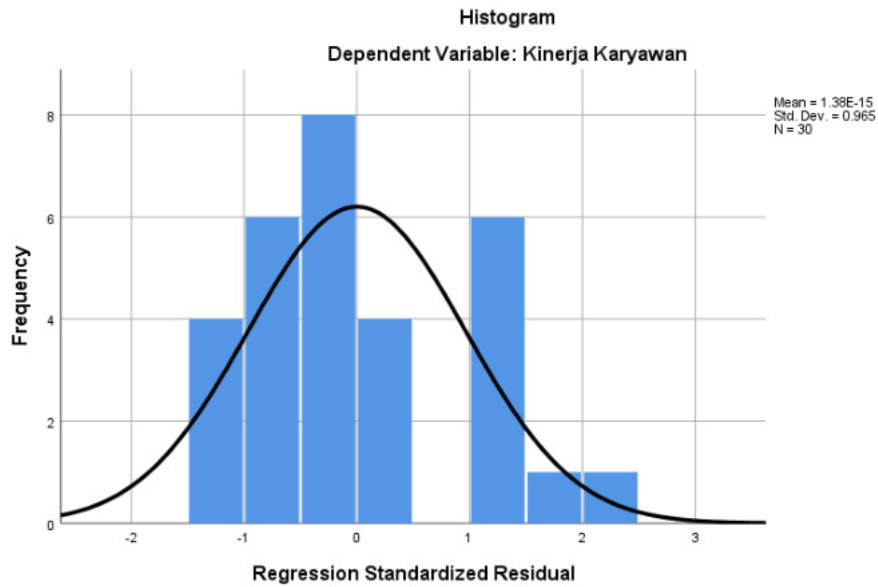
NO	MK-01	MK-02	MK-03	MK-04	MK-05	MK-06	MK-07	MK-08	MK-09	MK-10
1	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4
2	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4
4	5	4	4	2	3	2	4	4	4	3
5	4	4	2	4	4	2	5	4	2	2
6	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2
7	3	3	2	4	3	1	4	4	4	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2
10	5	5	3	3	3	3	5	5	5	3
11	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
12	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4
13	5	4	2	4	4	3	4	5	5	5
14	5	4	2	2	2	4	5	5	5	1
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4
17	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3
19	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
20	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4
23	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4
24	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3
25	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4
26	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3
27	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3
28	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
29	2	4	2	4	4	1	5	2	4	4
30	3	2	3	4	2	4	5	3	2	3

Variabel Kinerja Karyawan

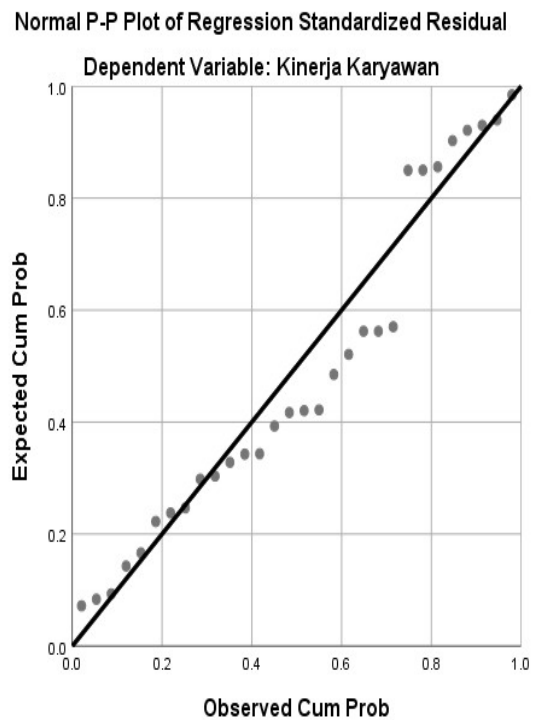
NO	KK-01	KK-02	KK-03	KK-04	KK-05	KK-06	KK-07	KK-08	KK-09	KK-10	KK-11
1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3
2	4	5	4	4	4	5	5	2	4	4	5
3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
7	4	4	4	5	4	5	5	1	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
10	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
11	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1
15	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
17	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3
18	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
24	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
26	4	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
30	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN B STATISTIK

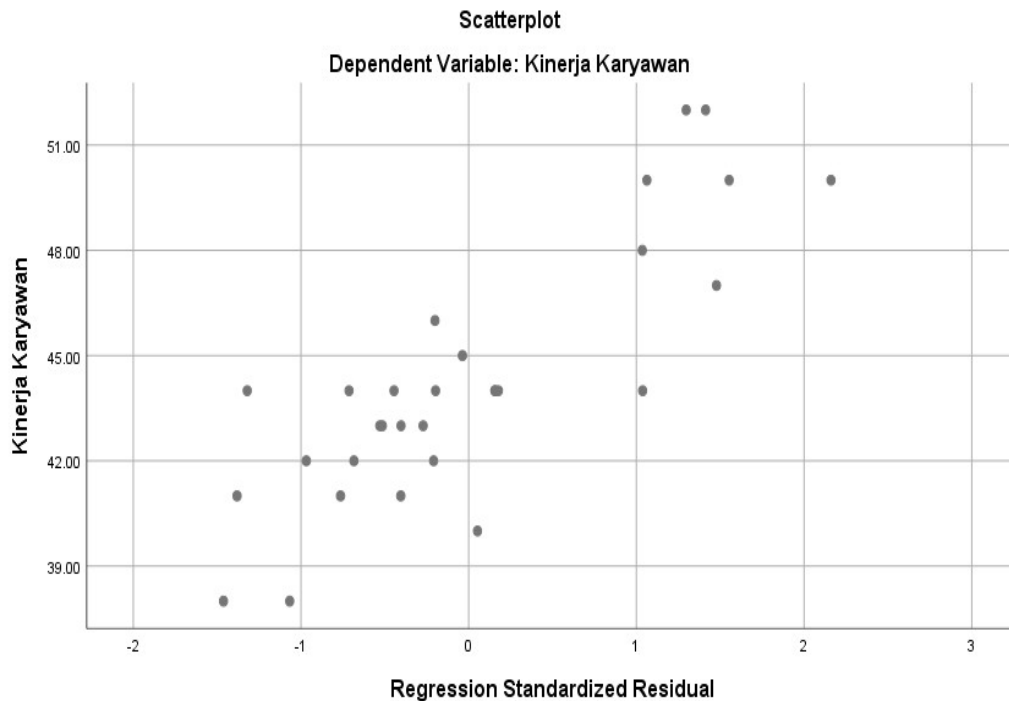
B.1 Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov



B.2 Tes Normalitas dengan Probability Plot (P-Plot) dan Histogram



B.3 Tes Heteroskedastisitas dengan Scatterplot Graphic



B.4 Tes Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B.5 Tes Validitas

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

B.6 Tes Reliabilitas

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

B.7 Tes Regresi Linear

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B.8 Tes Korelasi

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

a. Predictors: (Constant), Herd Mentality

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B.9 Tes Determinasi

Model Summary^b

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

a. Predictors: (Constant), Herd Mentality

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

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

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B.10 Tes Uji Anova

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI

C.1 Daftar Riwayat Hidup

❖ Data Pribadi

- Nama : Klaudius Wisnu Pambuko
- Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 3 Juni 1993
- Alamat : Bumi Alinda Kencana D.2 NO. 17
- Nomor Telepon : 081585358193
- Email : klaudiuswisnu@gmail.com
- Status : Menikah

❖ Riwayat Pendidikan

- SD Strada Cakung : 2000 - 2002
- SDN Bahagia 02 : 2002 – 2006
- SMP Strada Budi Luhur : 2006 - 2009
- SMAN 14 Kota Bekasi : 2009 – 2011
- Universitas Pertiwi : 2021 - 2025

❖ Pengalaman Kerja

- PT. Artoliteindah Mediatama : 2012 – Sekarang

Bekasi, 1 Agustus 2025

Klaudius Wisnu Pambuko

C.2 Lembar Bimbingan Dosen



UNIVERSITAS PERTIWI

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

REKAP PERCAKAPAN BIMBINGAN

Judul Proposal	: Pengaruh Herd Mentality dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Artoliteindah Mediatama		
Sesi / Bahasan	: ke-1 / Perkenalan dan Pembahasan Awal Skripsi Penentuan Judul Skripsi		
Mahasiswa	: 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO	Pembimbing	: 0430099501 - WIDYA LELISA ARMY
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-1 / Perubahan / Penentuan Judul Skripsi dan Jurnal		
Mahasiswa	: 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO	Pembimbing	: 8806623419 - RUSTOMO
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-2 / Penyerahan Fenomena, Gap Penelitian dan Pembuatan Kuesioner		
Mahasiswa	: 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO	Pembimbing	: 8806623419 - RUSTOMO
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-2 / Progres Skripsi Bab 1 - 3 Revisi 2.2 Gambar Kerangka Pemikiran (Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran) Revisi 3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian (Tabel 3.2 Waktu Penelitian)		
Mahasiswa	: 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO	Pembimbing	: 0430099501 - WIDYA LELISA ARMY
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-3 / Pembuatan Kuesioner		
Mahasiswa	: 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO	Pembimbing	: 8806623419 - RUSTOMO
Pembimbing	Senin, 23 Juni 2025, 05:48:02 Perbaiki kuesioner fokus masalah		
Sesi / Bahasan	: ke-3 / Pembahasan Hasil Revisi Bab 1-3. Ok.		
Mahasiswa	: 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO	Pembimbing	: 0430099501 - WIDYA LELISA ARMY
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-4 / Revisi : Bab 4 Profil Responden, ditambahkan penjelasan lama bekerja. Bab 5 Kesimpulan, setiap paragraf menjawab rumusan masalah Bab 5 Saran, untuk penelitian selanjutnya, dan instansi terkait.		
Mahasiswa	: 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO	Pembimbing	: 0430099501 - WIDYA LELISA ARMY
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-4 / Penyerahan Hasil Kuesioner dan Olah Data		
Mahasiswa	: 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO	Pembimbing	: 8806623419 - RUSTOMO
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-5 / Pembahasan Draft Artikel		
Mahasiswa	: 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO	Pembimbing	: 8806623419 - RUSTOMO
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-5 / Pembahasan Revisi Bab 4 - 5. Ok.		
Mahasiswa	: 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO	Pembimbing	: 0430099501 - WIDYA LELISA ARMY
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-6 / Pembahasan Revisi Draft Artikel		

Diproses oleh KLAUDIUS WISNU PAMBUKO pada 23 Juni 2025 05:48:02 | terdapat kesalahan dalam pembuatan, sehingga tidak dapat diproses

Mahasiswa : 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-6 / Pembahasan Kelengkapan Skripsi, Lampiran - Lampiran.

Mahasiswa : 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO **Pembimbing** : 0430099501 - WIDYA LELISA ARMY

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-7 / Pembahasan Revisi Draft Artikel

Mahasiswa : 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-8 / Pembahasan Final Artikel

Mahasiswa : 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Senin, 23 Juni 2025, 05:49:42

Perhatikan tatacara dan penulis terutama emailnya

Sesi / Bahasan : ke-9 / Pembahasan Final Artikel dan Publikasi

Mahasiswa : 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-10 / Pembahasan Masalah Publikasi di Kampus Cilitan

Mahasiswa : 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-11 / Pembahasan Publikasi dan Pemilihan Jurnal untuk Submit Artikel

Mahasiswa : 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-12 / Pembicaraan tentang cek plagiasi dan cara mengakali cek plagiasi.

Mahasiswa : 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Rabu, 16 Juli 2025, 05:56:04

Pembimbing 2 gemana?

Sesi / Bahasan : ke-13 / Pembicaraan tentang cek turnitin dan cara mengakali cek turnitin.

Mahasiswa : 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Rabu, 16 Juli 2025, 05:56:47

Coba cek kembali

Sesi / Bahasan : ke-14 / Finalisasi Parafrase dan Mengakali Cek Turnitin Plagiasi

Mahasiswa : 21120116 - KLAUDIUS WISNU PAMBUKO **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Rabu, 16 Juli 2025, 05:57:27

Konsulkan dengan pemb 2