



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 746-758

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

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

Siti Rahayu^{1✉}, Rustomo², Mutdi Ismuni³

Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi Bekasi

Email: sr7267717@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Persaingan global suatu perusahaan harus mengedepankan kualitas dalam berkinerja dengan berbagai dukungan sumber daya yang di miliki. Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT International Leather Works. Merupakan penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan menggambarkan suatu fenomena pada setiap variabel atas kajian yang berfokus pada penyajian data sebagai akurasi pada karakteristik atau keadaan suatu objek. Metode kuantitatif ini dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesoner dengan skala likert yang disebarkan kepada responden seluruh karyawan PT International Leather Works. Dengan teknik sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel. Analisa data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dimana data pada setiap variabel pada uji instrument dinyatakan sah atau valid dan dapat dipercaya atau reliabel. Uji asumsi klasik menyatakan data pada setiap variabel normal dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta multikolinearitas. Kajian atas rumusan masalah pada variabel herd mentality positif cukup dan signifikan demikian juga variabel pelatihan kerja positif sangat kuat dan signifikan, dan jika dianalisa secara serentak herd mentality dan palatihan kerja terhadap kinerja karyawan positif sangat kuat serta signifikan. Kesimpulan bahwadi PT International Leather Works telah berkinerja dengan baik sesuai dengan harapan tidak melakukan kawanan berkelompok serta palatihan kerja yang berkesinambungan.

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

Abstract

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

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

PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi saat ini, setiap negara dituntut untuk memiliki keunggulan dalam teknologi, ekonomi, pengetahuan, dan politik. Salah satu cara untuk mencapai keunggulan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui pelatihan yang berkualitas (Rani Kurniasari et al. , 2018).

PT International Leather Works adalah perusahaan yang bergerak dalam ekspor dan impor kulit eksotis di Indonesia. Perusahaan ini terkenal karena kualitas kulit yang dihasilkan dari hewan seperti kadal, ular, dan buaya. Terletak di Bogor, dekat dengan Jakarta, perusahaan ini menjadi salah satu pemain kunci di sektor kulit nasional (glints. com. id).

Namun, dalam bagian Finishing, terdapat fenomena mentalitas kawanan atau herd mentality. Hal ini ditandai dengan kecenderungan individu untuk mengikuti grup tanpa mengambil keputusan secara mandiri. Mentalitas ini menciptakan persaingan kekuasaan di antara kelompok untuk mendapatkan posisi strategis, yang pada akhirnya dapat memengaruhi budaya kerja serta produktivitas tim (Gilbert, 2011; Qi Huang dan Aihua Jiang, 2022).

KAJIAN TEORI

1. Teori Perilaku Terencana

Untuk memahami perilaku karyawan dalam konteks tersebut, Teori Perilaku Terencana (Theory of Planned Behavior) yang dikembangkan oleh Ajzen dan Fishbein (1980) sangat relevan. Teori ini menyatakan bahwa niat seseorang adalah prediktor terbaik untuk tindakan atau perilaku yang akan dilakukannya. Niat perilaku dipengaruhi oleh tiga elemen utama, yaitu:

- 1) Sikap terhadap tindakan;
- 2) Norma subjektif (pengaruh sosial);
- 3) Persepsi kontrol terhadap tindakan.

Ajzen (dalam Wibowo, 2023:90) menekankan bahwa individu cenderung bertindak secara rasional dan sistematis dalam membuat keputusan berdasarkan informasi yang ada. Mereka juga berpikir dengan mempertimbangkan dampak dari tindakan yang diambil. Dalam konteks perusahaan, jika karyawan memiliki sikap positif terhadap pelatihan dan menerima dukungan dari rekan-rekan, maka mereka akan lebih bertekad untuk mengikuti pelatihan tersebut, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

2. Herd Mentality dan Hubungannya dengan Teori Perilaku Terencana

Fenomena mentalitas kawanan di tempat kerja dapat memengaruhi norma subjektif karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada niat dan tindakan mereka. Misalnya, bila sebagian besar karyawan dalam suatu bagian tidak menunjukkan minat terhadap pelatihan, individu lain cenderung mengikuti sikap tersebut demi menjaga keharmonisan sosial. Ini menunjukkan bahwa mentalitas kawanan dapat menghalangi keberhasilan program pelatihan yang diimplementasikan oleh perusahaan.

Menurut Paulus (2024), naluri kawanan didefinisikan sebagai ketidakmampuan untuk mengambil keputusan secara mandiri, yang menyebabkan individu berpikir dan bertindak mirip dengan orang-orang di sekitarnya.

3. Norma Sosial dalam Organisasi

Norma memiliki peran penting dalam membentuk perilaku individu di dalam organisasi. Paisol Burlian (2016:32) membedakan norma menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Norma positif, yang bersifat mendorong, memaksa, atau mengikat;
- 2) Norma negatif, yang melarang dan memberikan sanksi berat terhadap perilaku yang menyimpang.

Dalam konteks organisasi, norma informal (sosial) sering kali memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan norma formal. Norma yang tidak mendukung inovasi atau perubahan dapat menjadi penghalang bagi pengembangan karyawan.

PELATIHAN KARYAWAN DAN KINERJA

Karyawan adalah aset utama bagi perusahaan. Tanpa adanya karyawan, operasional perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan, salah satunya melalui pelatihan (Andayani, 2016).

Sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, dan etos kerja sesuai dengan level dan kualifikasi jabatan.

Menurut Coursera (dalam Rani et al. , 2018), latihan dapat mencakup pelatihan keselamatan kerja, pelatihan teknologi baru, serta pengenalan lingkungan kerja untuk karyawan yang baru bergabung. Pelatihan bagi karyawan berbeda dari pengembangan karyawan. Pelatihan bersifat sementara dan terfokus pada kemampuan tertentu, sedangkan pengembangan berlangsung dalam jangka panjang dan lebih komprehensif (Khaeruman, 2021).

Konsep Kinerja

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian yang diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Menurut Robbins (dalam Budiyanto et al. , 2020:9–10), kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan dan tingkat motivasi.

Bernardin, John, dan Russel (dalam Yerisva et al. , 2024) mengidentifikasi enam indikator utama untuk menilai kinerja seorang karyawan, yaitu:

- 1.Kualitas pekerjaan;
- 2.Jumlah pekerjaan;
- 3.Ketepatan waktu;
- 4.Keefektifan;
- 5.Kemandirian;
- 6.Komitmen terhadap pekerjaan.

Kinerja yang tinggi dari individu mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi kesuksesan seluruh organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan pelatihan perlu mempertimbangkan hambatan sosial seperti herd mentality agar program pelatihan dapat menghasilkan dampak yang maksimal pada peningkatan kinerja.

METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei untuk mengetahui hubungan antara pelatihan, herd mentality, dan kinerja karyawan di PT International Leather Works. Data diambil melalui:

- 1.Observasi awal;
- 2.Wawancara sederhana;
- 3.Penyebaran kuesioner.

Alat ukur kuesioner memakai skala Likert 1–5 untuk menilai sikap dan pandangan responden (Ghozali, 2018:66). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat digunakan dengan baik.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari semua karyawan PT International Leather Works, dengan teknik sampling jenuh, di mana setiap individu dalam populasi dijadikan responden (Sugiyono, 2016).

Proses analisis data diterapkan dengan analisis regresi linier berganda untuk menilai hubungan sebab-akibat antara variabel independen (pelatihan dan herd mentality) serta variabel dependen (kinerja karyawan), dan untuk mengukur total kontribusi dari setiap variabel tersebut (Jayusman et al. , 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas kerja merupakan persyaratan kinerja minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efisien disebut sebagai kualitas kerja karyawan. Hal ini melibatkan kapasitas untuk menyelesaikan tugas secara kompeten, mencapai tujuan dengan cepat, dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Ketepatan, ketepatan waktu, dan kapasitas untuk mematuhi standar yang relevan merupakan komponen lain dari kualitas pekerjaan, (Ceswirdani, at.al 2017), (Yerisva, at.al 2024).

Hasil deskriptif statistic penelitian, sangat penting karena memungkinkan peneliti untuk menampilkan, mengklarifikasi, dan memahami data yang telah mereka kumpulkan. Untuk menyajikan data dengan cara yang lebih mudah dipahami dan dianalisis. Statistic deskriptif dalam studi penelitian meliputi mean, median, dan modus. Dengan mengutip

ukuran penyebaran termasuk deviasi standar, varians, dan rentang. Nilai-nilai menggambarkan kumpulan data sebagaimana adanya, (Wahyuni 2020).

Tabel 4.1: Deskriptif Statistik

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

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

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

Uji validitas adalah proses untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur, seperti kuesioner, dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berkaitan dengan kesahihan atau ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur konsep atau variabel yang

diteliti. Instrumen dikatakan valid maka nilai Rhitung harus lebih besar dari Rtabel, Sugiyono dalam (Rosita at.al 2021)(Sanaky 2021).

Tabel 4.2: Hasil Uji Validitas

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

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

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 4.2: Uji Reliabilitas Instrumen

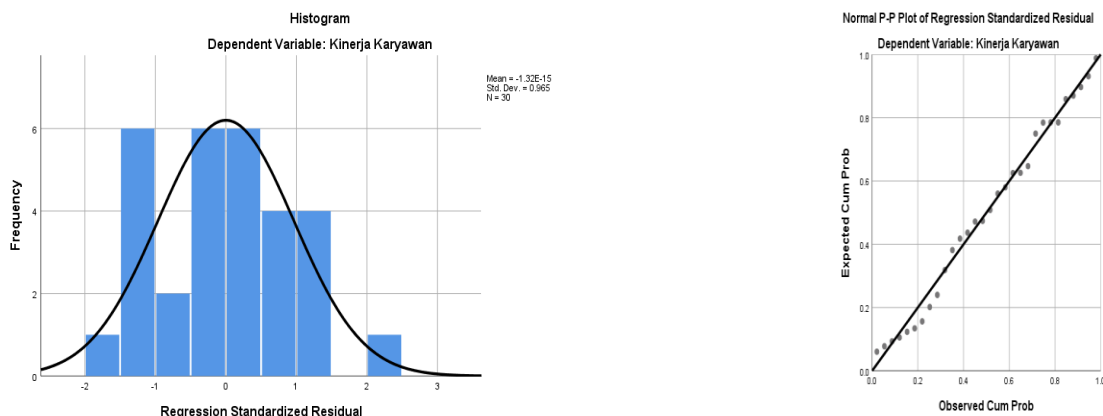
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Herd Mentality	80.5333	197.085	.864	.925
Pelatihan Kerja	75.9000	176.852	.898	.901
Kinerja Karyawan	80.2333	197.633	.876	.916

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

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

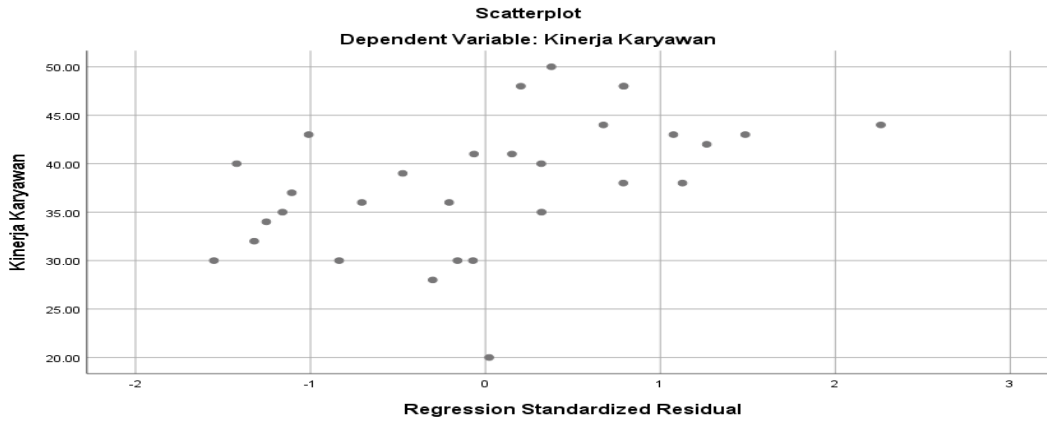


Gambar 4.1: Uji Normalitas

Gambar 4.1 menunjukkan hasil uji normalitas dengan grafik histogram dan normalitas P-P plot dengan ketentuan distribusi empiris data (histogram) telah berbentuk lonceng dan menyerupai distribusi normal serta dimana titik-titik data cenderung mengikuti garis diagonal ini, maka data dianggap berdistribusi normal, (Mutmainah 2024) (Janie 2021).

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

pola tertentu, maka hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas, (Mutmainah 2024) (Janie 2021).



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, hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

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

Tabel 4.3: Uji Multikolinearitas Regresi Linier

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

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

Tabel 4.4: Tabel Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiono, 2016.

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

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

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.757	3.41908
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Herd Mentality				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

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

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

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

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

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

Tabel 4.7: Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1077.067	2	538.533	46.067	.000 ^b
	Residual	315.633	27	11.690		
	Total	1392.700	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Herd Mentaliyi						

Tabel 4.7 keputusan uji ANOVA merupakan dasar penolakan atau diterima suatu hipotesis nol (H_0) dan H_a . Keputusan ini didasarkan pada signifikansi statistik yang ditunjukkan oleh parameter (Fajrin, 2016). Pada uji serentak F dengan $n=2$ dengan 30 responden maka nilai $F_{tabel} = 4.51$ dimana nilai F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hit} > F_{tab}$), dengan nilai $Sig = 0.000$ lebih kecil dari alfa = 0.05 ($Sig < 0.05$) dengan keputusan bahwa pengaruh herd mentality dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian finishing PT International Leather Works.

Pembahasan

PT International Leather Works berspesialisasi dalam ekspor dan impor kulit eksotis dari Indonesia perlunya pengelolaah sumber daya dalam persaingan global. Maka pelatihan kerja sangat diperlukan dalam eksistensi kinerja karyawan yang profesionalisme. Menghindari kawanan berkelompok harus di minimalisasi dengan kebersamaan pada konsep pelatihan kerja.

Analisa data menunjukan bahwa seluruh instrument dinyatakan valid dan dapat dipercaya seluruh data pada setiap variabel dinyatakan normal. Hubungan secara simultan herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan positif sangat kuat dan signifikan secara serentak. Kontribusi herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sangat baik medekati sempurna. Dugaan sementara pada Anova dinyatakan bahwa di pustukan pengaruh herd mentality dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian finishin PT International Leather Works.

SIMPULAN

Sebagai perusahaan berskala internasional PT International Leather Works harus mengedepankan kinerja dan profesionalitas layanan prima. Dengan tugas dan fungsi yang sangat strategis bagi kemajuan usaha dan persaingan global serta sudah selayaknya menghindarkan kawawan berkelompok maka:

1. Pelatihan kerja dapat dilaksanakan secara rutin dan berkesinambungan sehingga kinerja meningkat.
2. Indicator – indicator pelatihan kerja karyawan dipilih sesuai dengan kebutuhan di PT International Leather Works.
3. Sebagai pelayan kebutuhan masyarakat yang sangat strategis maka PT International Leather Works memerlukan kesinambungan pelatihan kerja bagi karyawannya.
4. Menghindarkan kawanan berkelompok sehingga hasil kinerja terkomunikasikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wibowo. 2023. *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen*. Pertama. editör Joseph Teguh Santoso. Semarang: Universitas STEKOM.
- Andayani, Nur Rahmah. 2016. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International". *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 4(Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46):6. doi: <https://doi.org/10.30871/jaemb.v4i1.83>.
- 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.
- Ceswirdani, Sjafitri Henry, ve Candra Yuni. 2017. "Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 8(1):1–6.
- Cipta, Alung. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C. 1.
- Fauziah, Ade. 2018. "Deskriptif Kuantitatif". *Jurnal UINSU* Vol 1 No 1:1–9.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 19*. Edisi 5. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilbert, Giovanni Liotti and Paul. 2011. "Mentalizing, motivation, and social mentalities: Theoretical considerations and implications for psychotherapy". *The British Psychological Society* Vol 1(84):9–25. doi: <https://doi.org/10.1348/147608310X520094>.
- Jayusman, ve dkk. 2020. "Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa

- Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah". *Jurnal Artefak* Vol 7 No 1:13–30.
- Khaeruman, ve dkk. 2021. "Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)". S. 188 içinde 1-5, editör Ismawati. Jakarta: Penerbit CV. AA. RIZKY.
- Paisol Burlian. 2016. *Patologi Sosial: Perspektif Sosiologis Yuridis, dan Filosofis*. Cetakan Pe. editör R. Damayanti. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Paulus, Nathan. 2024. "Wawasan Pakar tentang Insting Kawan". *Journal UCReverside* Vol 6(No 8):1–7.
- Qi Huang, Aihua Jiang, Yu Zeng and Jianan Xu. 2022. "Community Flexible Load Dispatching Model Based on Herd Mentality". *Journal Energies* Vol 22(No 4546):1–18. doi: <https://doi.org/10.3390/en15134546>.
- Rani Kurniasari, Nurvi Oktiani, Gema Ramadhanti. 2018. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta". *Jurnal Sekretaria dan manajemen, Universitas BSI Jakarta* 2 No 2 201(Pelatihan):8. doi: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i2.4140>.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro*. editör Sugiyono. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung 2016.
- Taufan Alwany. 2018. "Kinerja Pegawai Kelurahan Dalam Pelayanan Masyarakat di Kelurahan Tamalanrea Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar". *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa* Vol III(No 02):134–50. doi: <https://doi.org/10.33701/jipsk.v3i2.979>.
- Wibowo, Agus. 2023. *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen*. Cetakan 1. editör Joseph Teguh Santoso. Semarang: Universitas STEKOM.
- Yerisva, Laura, Marta Widian Sari, ve Nila Pratiwi. 2024. "Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang". *MASMAN: Master Manajemen* 2(3):265–77. doi: 10.59603/masman.v2i3.497.