

# Pengaruh *Herd Mentality* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pindo Deli Pulp & Paper Mills

<sup>1</sup>Nizar Ramdhani, <sup>2</sup>Widya Lelisa Army, <sup>3</sup>Tutik Rahayu

<sup>1</sup>Fakultas Bisnis Dan Teknologi Universitas Pertiwi

[ramdhanizar16@gmail.com](mailto:ramdhanizar16@gmail.com), [widya.lelisa@pertiwi.ac.id](mailto:widya.lelisa@pertiwi.ac.id), [tutikrahayu243@gmail.com](mailto:tutikrahayu243@gmail.com)

Submit : 22 Jun 2025 | Diterima : 03 Jul 2025 | Terbit : 05 Jul 2025

## ABSTRAK

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Maintenance* AC PT Pindo Deli Pulp & Paper Mills. Dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan, *herd mentality* dan motivasi kerja berperan dalam kinerja karyawan yang maksimal atau sebaliknya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data pada penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan menggunakan teknik kuisisioner melalui platform google formulir. Jumlah sampel yang digunakan adalah 35 sampel dengan regresi linear berganda sederhana sebagai alat analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *herd mentality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0.008 atau kurang dari 0.05. Selanjutnya, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0.03 atau kurang dari 0.05. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam model berpengaruh serentak dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $0.00 < 0.05$ ) dengan kontribusi efektif sebesar 67%. Adapun 33% lainnya dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku kolektif seperti *herd mentality* dan faktor intrinsik seperti motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas individu di lingkungan kerja. Dengan kontribusi efektif model sebesar 67%, hasil ini menunjukkan bahwa intervensi manajerial yang menargetkan aspek psikologis dan sosial karyawan dapat memberikan dampak positif yang signifikan.

**Kata Kunci:** *Herd Mentality*, Motivasi Kerja, Kinerja, Regresi.

## PENDAHULUAN

Kinerja individu dalam suatu organisasi merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dan kemampuan teknis semata, melainkan juga oleh berbagai faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Dua di antaranya yang semakin relevan untuk diteliti pada era sekarang adalah *herd mentality* dan motivasi kerja.

*Herd mentality* atau dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai mentalitas ikut-ikutan, adalah kondisi di mana individu cenderung meniru atau mengikuti tindakan mayoritas tanpa melakukan penilaian kritis secara mandiri. Fenomena ini sering terjadi dalam organisasi, khususnya ketika karyawan menghadapi tekanan sosial atau ketidakpastian dalam pengambilan keputusan. Dalam lingkungan kerja yang menekankan keseragaman dan kepatuhan terhadap norma kelompok, individu cenderung lebih memilih untuk mengikuti perilaku kolektif daripada mempertahankan pendapat pribadi.

Di sisi lain, Motivasi kerja tetap menjadi faktor klasik yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, berinisiatif, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Motivasi bisa bersifat intrinsik, seperti rasa puas dalam menyelesaikan tugas, atau ekstrinsik, seperti insentif finansial dan penghargaan. Dalam banyak penelitian terdahulu, motivasi terbukti memiliki hubungan positif yang signifikan

terhadap produktivitas, kualitas kerja, serta keterlibatan pegawai dalam aktivitas organisasi. Dalam praktiknya, herd mentality dan motivasi kerap hadir secara bersamaan dalam lingkungan kerja. Karyawan tidak hanya termotivasi oleh faktor internal dan eksternal, tetapi juga dipengaruhi oleh pola pikir dan tindakan kolektif rekan kerja mereka.

Penelitian ini menjadikan PT Pindo Deli Pulp & Paper Mills sebagai objek penelitian. Secara umum, PT Pindo Deli Pulp & Paper Mills memiliki tiga pabrik operasional yang dibedakan berdasarkan angka yakni Pindo Deli Pulp & Paper Mills 1, Pindo Deli Pulp & Paper Mills 2, dan Pindo Deli Pulp & Paper Mills 3. Adapun penelitian ini berfokus pada manajemen Pindo Deli Pulp & Paper Mills 2 khususnya Departemen *Maintenance* AC. Pindo Deli Pulp & Paper Mills 2 berlokasi di desa Kutamekar BTB 6-9, Kecamatan Ciampel, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Peneliti mendapati adanya permasalahan pada Departemen *Maintenance* AC di Pindo Deli Pulp & Paper Mills 2. Permasalahan yang dimaksud adalah permasalahan *herd mentality* dan motivasi karyawan. *Herd mentality* merupakan salah perilaku (*behavior*) suatu individu yang cenderung mengikuti perilaku individu lainnya. Fenomena yang terjadi adalah Karyawan sering mengikuti kebiasaan karyawan lain yang sifatnya tidak produktif, selain itu Peneliti juga mendapati permasalahan motivasi kerja, yang mana Kurangnya Apresiasi dari atasan sehingga menghambat motivasi karyawan. Temuan permasalahan tersebut memberikan ketertarikan bagi Peneliti untuk menguraikan pengaruh dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di Departemen *Maintenance* AC. Untuk selanjutnya Peneliti memberikan judul penelitian ini berupa “Pengaruh *Herd Mentality* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pindo Deli Pulp & Paper Mills”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Herd Mentality*

*Herd mentality* atau mentalitas kawanan adalah kecenderungan Perilaku meniru atau mengikuti trend merupakan respon perilaku yang umum dimiliki oleh setiap individu. Namun, perilaku ini menjadi masalah bilamana sudah mengarah pada herd mentality. Umumnya, orang dengan kondisi herd mentality akan berperilaku ikut-ikutan terhadap apapun yang di sukai tanpa memperdulikan situasi lainnya. Kelompok karyawan, atau umum, perilaku ini dapat berkaitan erat dengan konsep diri yang dimiliki akibat pengaruh tugas perkembangan psikososialnya. Kelompok kaum produktif (remaja) yang akan menginisiasi kawanan tersebut, tidak hanya di tempat kerja hal lain juga akan mudah terjadi, (Li, 2023).

Fenomena *herd mentality* ini telah dijelaskan oleh banyak ahli melalui beberapa teori. Menurut Paulus (2024:1) *herd mentality* lebih dekat dengan istilah insting kawanan yang memaknai *herd mentality* sebagai perilaku kawanan atau kurangnya pengambilan keputusan yang independen sehingga menyebabkan seseorang berpikir dan berperilaku sama dengan orang lain. Insting kawanan ini lebih kepada permainan emosional dan psikologis yang mudah sekali ditemukan dalam tatanan kehidupan dan tidak terbatas pada lingkungan perusahaan saja. Misalnya, keputusan investor terkadang dipengaruhi oleh keputusan investor lain.

Penelitian di bidang psikologi mengonfirmasi bahwa *herd mentality* sangat berhubungan dengan cara seseorang dalam membuat sebuah keputusan (Huang et al., 2022). Menurut literatur tersebut, keputusan individu terkadang dipengaruhi oleh keputusan individu-individu disekitarnya karena ia merasa tidak percaya diri dengan keputusan dan tidak menginginkan perbedaan. Herd mentality, atau mentalitas kawanan, dalam dunia kerja atau kegiatan lain merujuk pada kecenderungan karyawan untuk mengikuti tindakan atau pendapat mayoritas dalam kelompok, tanpa mempertimbangkan secara kritis apakah tindakan tersebut benar atau sesuai dengan nilai individu. Ini bisa berdampak negatif pada kinerja tim dan pengambilan keputusan, tetapi juga bisa positif dalam beberapa konteks, (Abdurhman Kurdi, 2021). Permainan psikologis ini membuat seseorang lebih aman ketika berada di dalam posisi mayoritas alih-alih memilih jalan yang berbeda karena takut terlihat berbeda. Menurut Triandis (1979:203) keputusan yang diambil dalam fenomena *herd mentality* lebih spontan dan tidak terlalu melibatkan pertimbangan pribadi, melainkan hanya berdasarkan apa yang dilakukan mayoritas.

Sebuah literatur fenomenal yang mendasari lahirnya teori-teori *herd mentality* adalah sebuah teori konformitas dari Solomon E. Asch. Dalam teorinya disebutkan bahwa banyak orang rela mengorbankan penilaian pribadinya demi menyesuaikan diri dengan kelompok (Asch,

1956:66). Menurut Asch (1956:67) konformitas terjadi ketika individu menyesuaikan pendapat atau perilakunya dengan kelompok, baik karena keinginan untuk diterima (normatif) maupun karena keyakinan bahwa kelompok lebih benar (informatif). Dalam lingkungan kerja, konformitas dapat menyebabkan karyawan mengabaikan penilaian pribadi dan mengikuti keputusan mayoritas atau atasan meskipun tidak sepenuhnya diyakini benar.

Teoritis oleh Solomon E. Asch tersebut didukung oleh Deutsch & Gerard (1955). Menurut Deutsch & Gerard (1955:632) terdapat dua jenis utama pengaruh sosial yang mempengaruhi konformitas individu yakni pengaruh sosial normatif dan pengaruh sosial informatif. Pengaruh sosial normatif adalah upaya menyesuaikan diri dengan harapan sosial orang lain untuk memastikan bahwa ia diterima dalam sebuah kelompok dan menghindari penolakan dari kelompok tersebut. Adapun pengaruh sosial informatif merujuk pada kecenderungan individu dalam menerima informasi dari orang lain (terutama mayoritas) sebagai bukti realitas. Dalam ruang lingkup sumber daya manusia di suatu perusahaan, teori ini sering dijumpai implementasinya terutama pada saat karyawan merasa takut jika memiliki pandangan yang berbeda dengan atasan maupun mayoritas anggota kelompok lainnya.

### Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu Robbins et al., (2014:71) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi dalam dunia kerja penting untuk meningkatkan produktivitas, komitmen, dan pencapaian individu maupun organisasi.

Menurut Wibowo (2013:379) motivasi adalah seperangkat proses psikologis pada suatu individu tertentu yang membuat perilaku mereka mengarah pada tujuan-tujuan organisasi yang telah ditentukan (perilaku berbasis tujuan). Berdasarkan definisi tersebut maka motivasi hakikatnya proses membuat seseorang untuk mau menyelesaikan suatu beban kerja tertentu (dalam konteks karyawan). Motivasi perlu dimunculkan menggunakan stimulus-stimulus tertentu sehingga individu tergerak melakukan tindakan sesuai dengan harapan perusahaan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja (performance) adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2011:16), kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi berdasarkan standar yang ditentukan. Kinerja merujuk pada hasil kerja atau *output* atau hal yang berhubungan dengan tingkat kemampuan karyawan dalam menghasilkan sebuah *output*. Dalam Sutrisno (2016:100) dijelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan variabel dimana produktivitas karyawan diukur sehingga organisasi atau perusahaan dapat mencapai titik keluaran atau *output* maksimal. Kinerja merupakan tingkat *output* yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang baik mengindikasikan adanya hasil kerja yang maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan sebaliknya. Menurut Larasati (2018:39) kinerja karyawan tidak hanya diukur berdasarkan *output* yang dihasilkan namun juga beberapa aspek penting lainnya seperti kompetensi, pengalaman, keseriusan, dan manajemen waktu.

Adapun menurut Robbins (dalam Budiharjo, 2019:10) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi. Artinya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dikombinasikan dengan daya dorong atau motivasi akan menghasilkan sebuah kinerja. Mangkunegara (2011:44) dalam bukunya mendefinisikan kinerja karyawan atau *employee performance* sebagai indikator yang digunakan untuk menilai atau mengukur tingkat produktivitas karyawan. Kinerja karyawan yang rendah mengindikasikan produktivitas yang rendah dan begitu juga sebaliknya. Artinya kinerja karyawan mengukur banyak indikator yang berhubungan dengan produktivitas karyawan. Produktivitas yang tinggi diartikan sebagai penyelesaian serangkaian tugas secara efektif, efisien, dan sesuai SOP (Kristiana et al., 2021:105).

Agar perusahaan dapat mencapai visi yang telah ditentukan maka sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan kinerja karyawan dalam keadaan baik dan maksimal. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat berdasarkan kuantitas *output* yang dihasilkan melainkan juga kualitas

*output* dan kualitas kerja. Bagaimana ia berperilaku di lingkungan kerja, menghargai atasan dan kolega, insiatif dan sejenisnya juga bagian dari tolak ukur kinerja karyawan (Nurmubin & Rezeki, 2022:2).

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi Jumlah seluruh karyawan yang bertugas pada Departemen *Maintenance* AC PT Pindo Deli Pulp & Paper Mills Wilayah Operasional 2 adalah sebanyak 35 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yang merupakan salah satu teknik *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2012:45) pengambilan sampel menggunakan teknik sensus adalah dengan cara mengambil seluruh jumlah populasi yang ada tanpa menguranginya satupun. Berdasarkan metode tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yakni 35 orang. Menurut Sekaran & Bougie (2016:67) sampel minimum untuk memenuhi kriteria statistik adalah 30 (n).

#### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuisioner atau teknik angket. Menurut Sugiyono (2016:52) teknik kangket atau teknik kuisioner adalah salah satu metode pengumpulan data dengan teknik memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dengan desain jawaban yang umumnya sederhana dan berskala. Penelitian ini akan mengumpulkan data dari responden menggunakan bantuan Google Form atau *tools* yang disediakan oleh Google untuk membantu memperoleh data. Artinya pengumpulan data dilakukan secara elektronik dan tidak konvensional. Skala yang akan digunakan untuk menilai jawaban responden adalah skala *likert*

### Hipotesis

Uji hipotesis akan dibedakan menjadi tiga topik yakni hipotesis simultan, hipotesis parsial, dan koefisien determinasi. Uji hipotesis simultan F menetapkan standar aturan dalam penilaian uji hipotesis simultan berdasarkan perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Bila  $F_{hitung}$  tercatat lebih besar daripada  $F_{tabel}$  maka keputusan menyatakan adanya pengaruh signifikan seluruh variabel independen pada model terhadap variabel dependen. Selain memperbandingkan perolehan nilai F, uji hipotesis simultan juga dapat terlihat melalui nilai Signifikansi. Apabila nilai Sig. < 0.05 maka keputusan menyatakan adanya pengaruh serentak dan signifikan seluruh variabel independen pada model terhadap variabel dependen.

Uji hipotesis parsial T menetapkan standar aturan dalam penilaian uji parsial yakni dengan cara melakukan perbandingan terhadap  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$ . Sebuah variabel independen ditanyakan ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Selain pakai metode tersebut juga dapat dipakai metode perbandingan nilai taraf signifikansi. Variabel independen dinyatakan ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen bila mencatatkan nilai Sig. < 0.05. Koefisien determinasi dapat diistilahkan lain sebagai R-Squared atau sumbangan efektif. Maksudnya adalah seberapa besar seluruh variabel independen pada model berkontribusi pada variabel dependen. Skala koefisien determinasi adalah 0-1 yang artinya semakin mendekati 1 maka semakin besar kontribusi seluruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2016:81).

### Teknik Model Analisis

Teknik analisis data adalah mekanisme apa yang akan diterapkan untuk mengolah data yang telah berhasil dikumpulkan. Peneliti menerapkan Regresi Linear Berganda untuk mengolah data dengan alasan alat analisis tersebut cocok dengan karakteristik variabel dan sesuai dengan tujuan penelitian. Merujuk pada Ghozali (2016:88) analisis Regresi Linear Berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel atau mencari pengaruh antar variabel. Penelitian menggunakan data primer perlu dilakukan adanya seleksi item yang terdiri atas validitas dan reliabilitas. Maksud dari seleksi item tersebut adalah untuk memastikan apakah data yang akan diolah telah memenuhi kaidah-kaidah statistik.

### 1. Uji Validitas

Dimaksudkan untuk menilai apakah hasil jawaban dari responden berdasarkan kuiooner yang diberikan mereka sudah representatif dengan indikator yang digunakan (Ghozali, 2016:47). Hasil uji validitas akan memuat dua kemungkinan yakni valid atau tidak valid. Item-item yang dinyatakan tidak valid disebut sebagai item gugur sehingga harus dieliminasi dan tidak diikutsertakan dalam proses Regresi Linear Berganda. Menurut Ghozali (2016:49) sebuah item dikatakan valid bila memiliki Signifikansi (Sig.) < 0.05.

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliabel yang artinya konsiten. Uji reliabilitas merupakan uji seleksi item untuk memastikan apakah jawaban (data) yang diberikan oleh responden sifatnya reliabel atau tidak reliabel (Ghozali, 2016:51). Hasil uji reliabilitas memiliki dua kemungkinan yakni reliabel dan tidak reliabel. Menurut Ghozali (2016:52) sebuah variabel dinyatakan reliabel bila mencatatkan nilai *cronbach's alpha* > 0.7. Semakin mendekati 1 maka reliabilitasnya semakin sempurna.

Penelitian ini juga menggunakan metode Uji asumsi klasik merupakan rangkaian yang harus dipenuhi dalam Regresi Linar Berganda. Uji asumsi klasik merupakan sebuah pengujian yang dimaksudkan untuk menilai atau mendeteksi ada atau tidaknya permasalahan pada data yang memungkinkan dapat mengurangi hasil penelitian atau kesalahan prediksi pada model. Uji asumsi klasik yang diterapkan pada penelitian ini meliputi :

#### 1. Normalitas

Menurut Sugiyono (2016:66) uji normalitas ialah uji yang dimaksudkan untuk melihat sifat distribusi data. Sifat distribusi data tersebut merujuk pada apakah residu data tersebar secara merata atau tidak merata. Sebuah model penelitian dikatakan terbebas dari masalah normalitas apabila mencatatkan nilai Sig. > 0.05. Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk menyelesaikan uji normalitas adalah pendekatan Kolmogorov-Smirnoff.

#### 2. Multikolinearitas

Keterikatan yang terlalu kuat dan sempurna antar variabel independen akan menyebabkan gangguan pada hubungannya dengan variabel dependen. Oleh karena itu, sebuah model dianjurkan untuk tidak ada keterikatan yang sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menilai atau mengukur seberapa kuat keterikatan antar variabel bebas pada suatu model. Menurut Sugiyono (2016:69) keterikatan antar variabel bebas disimpulkan lemah bila VIF (*variance inflation factor*) mencatatkan nilai < 10.

#### 3. Heteroskedasitas

Uji heterokedastistas merupakan uji untuk mengetahui bagaimana sifat varian residu. Model penelitian dianjurkan memiliki sifat varian residu yang konstan agar dapat meminimalisir kesalahan prediksi pada model. Menurut Sugiyono (2016:69) sebuah data disimpulkan memiliki varian residu konstan bila mencatatkan nilai Sig. > 0.05. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini untuk menyelesaikan uji heterokedastisitas adalah pendekatan Breusch-Pagan.

Uji Hipotesis merupakan bagian inti karena merupakan salah satu tujuan dari penelitian ini dilakukan yakni melakukan pembuktian terhadap hipotesis-hipotesis yang dikembangkan. Uji hipotesis akan dibedakan menjadi tiga topik yakni hipotesis simultan, hipotesis parsial, dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Bagian ini memaparkan bagaimana gambaran data secara umum yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan data. Berikut ini merupakan hasil dari statistik deskriptif.

Tabel 1 Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Dev
HM	35	19	55	41.69	7.680
MK	35	15	50	39.86	7.837
KK	35	15	55	45.17	9.247

Sumber : Data diolah Tahun 2025



Merujuk pada tabel 4 dapat disimpulkan beberapa poin hasil uji parsial sebagai yaitu Variabel *herd mentality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai  $\text{Sign.} < 0.05$  yakni 0.008. Dengan temuan ini maka H1 pada penelitian ini diterima. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai  $\text{Sign.} < 0.05$  yakni 0.030. Dengan temuan ini maka H2 pada penelitian ini diterima.

## Pembahasan

Pengaruh *Herd Mentality* terhadap Kinerja Karyawan, Hasil regresi linear sederhana menunjukkan perolehan nilai Signifikansi pada variabel *herd mentality* sebesar 0.008 yang artinya lebih kecil daripada 0.05. Hasil tersebut merepresentasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *herd mentality* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini terbukti atau diterima. Adapun arah hubungan antara *herd mentality* dengan kinerja karyawan adalah negatif dimana setiap peningkatan dari aktivitas *herd mentality* akan menurunkan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, penurunan *herd mentality* akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari segi teoritis, *herd mentality* menyebabkan karyawan tidak berpikir kritis dan objektif karena segala tindakan atau perilakunya didasarkan atas perilaku mayoritas rekan kerjanya. Dengan demikian, *herd mentality* membawa konsekuensi yang tidak produktif karena karyawan karyawan lebih memilih untuk mengikuti rekan kerja atau arus mayoritas dibandingkan menggunakan pertimbangan profesionalnya sendiri, sehingga potensi kreatif dan kontribusi individual bisa terhambat. Kontribusi individual yang terhambat ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan perolehan nilai Signifikansi sebesar 0.030 yang artinya lebih kecil daripada 0.05. Hasil ini dapat dimaknai bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini diterima atau berhasil dibuktikan. Adapun arah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah positif, dimana setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan sebaliknya, penurunan motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa motivasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Ketika motivasi kerja terpenuhi, karyawan akan menunjukkan antusiasme, semangat, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Selain itu, teori dua faktor dari Herzberg juga memperkuat temuan ini, di mana motivator seperti penghargaan, pencapaian, dan tanggung jawab merupakan elemen penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara aktif menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi, seperti memberikan apresiasi atas hasil kerja, peluang pengembangan karir, serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan.

Pengaruh *Herd Mentality* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Hasil regresi linear sederhana melalui uji F menghasilkan nilai Signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil daripada 0.05. Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa seluruh variabel independen pada model (*herd mentality* dan motivasi kerja) berpengaruh serentak dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sekaligus mengonfirmasi bahwa hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini diterima atau terbukti. *Herd mentality* dan motivasi kerja dapat beriringan sekaligus atau serentak mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun kontribusi efektif dari *herd mentality* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 67%. Hal ini menunjukkan bahwa *herd mentality* dan motivasi kerja memiliki peranan yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan Departemen AC PT Pindo Deli Pulp & Paper Mills.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *herd mentality* dan motivasi kerja berpengaruh secara serentak dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena keduanya merepresentasikan dua aspek penting dalam perilaku kerja, yaitu aspek sosial dan aspek individual. *Herd mentality* mencerminkan pengaruh sosial di lingkungan kerja, di mana kecenderungan karyawan untuk mengikuti perilaku mayoritas dapat memengaruhi kedisiplinan, etos kerja, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, motivasi kerja mencerminkan dorongan internal individu yang

memengaruhi semangat, ketekunan, dan tujuan kerja yang ingin dicapai. Ketika pengaruh sosial negatif seperti *herd mentality* yang destruktif tidak diimbangi oleh motivasi kerja yang kuat, maka kinerja cenderung menurun. Sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi kerja tinggi dan berada dalam lingkungan kerja yang sehat secara sosial, maka kinerja akan meningkat secara optimal.

Dengan demikian, kombinasi kedua variabel ini secara simultan memainkan peranan penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan di perusahaan khususnya Departemen AC PT Pindo Deli Pulp & Paper Mills.

### KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dapat disimpulkan kembali hasil-hasil penelitian sebagai berikut. Seluruh variabel independen pada model (*herd mentality* dan motivasi kerja) berpengaruh serentak dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). *Herd mentality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus mengambil langkah-langkah strategis guna meminimalisir dampak buruk dari perilaku ikut-ikutan yang tidak rasional di lingkungan kerja. Manajemen dapat melakukan pendekatan edukatif dengan memberikan pelatihan yang mendorong pola pikir kritis, pengambilan keputusan mandiri, serta keberanian menyampaikan pendapat secara konstruktif. Dan Hal ini juga sangat perlu di terapkan di Departemen lain juga agar bisa meningkatkan produktivitas yang baik. Dengan terus menjaga dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik. Pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, suasana kerja yang mendukung, serta pengakuan atas pencapaian individu merupakan beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk mendorong motivasi kerja.

### REFERENSI

- Abdurhman Kurdi. 2021. "The Effects of Herd Mentality on Behavior". The Effects of Herd Mentality on Behavior Abdurhman Kurdi Department of Psychology Houston Baptist University
- Adanlawo, E. F., Nkomo, N. Y., & Vezi-Magigaba, M. F. (2023). Compensation as a motivating factor of job satisfaction and performance. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(3), 131–139. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2474>
- Ahmad, M. U., & Mahmood, A. (2020). An empirical study on herd mentality in Indian investors. *JIMS8M: The Journal of Indian Management & Strategy*, 25(3), 58. <https://doi.org/10.5958/0973-9343.2020.00025.3>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Allen, R. W., Porter, L. W., & Angle, H. L. (2016). *Organizational Influence Processes* (2nd ed.). Routledge.
- Andreas, D. (2022). Employee Performance : The Effect of Motivation and Job Satisfaction. *Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* (5th ed.). Rineka Cipta.
- Asch, E. S. (1956). Studies of Independence and Conformity: A Minority of One Against a Unanimous Majority. *Psychological Monographs: General and Applied*, 70(9), 1–70.
- Ashraf, A. (2021). Social Conformity at Work : Evidence from a Field Experiment (ID-0000981).
- Banerjee, A. V. (1992). A Simple Model of Herd Behavior. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(3), 797–817. <https://doi.org/10.2307/2118364>
- Bhavan, A., Mishra, R., Prakhar Sinha, P., Sawhney, R., & Ratn Shah, R. (2019). Investigating Political Herd Mentality: A Community Sentiment Based Approach. *Proceedings of the 57th Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics : Student Research Workshops*, 281–287.
- Bikhchandani, S., Hirshleifer, D., & Welch, I. (1998). Learning from the Behavior of Others : Conformity, Fads, and Informational Cascades. *Journal of Economic Perspectives*, 12(3), 151–170.

- Budiharjo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alviana, Ed.; 1st ed.). Samudra Biru.
- Carvalho, A. D. C., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance . *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences* , 1–16.
- Deutsch, M., & Gerard, H. B. (1955). A Study of Normative and Informational Social Influences Upon Individual Judgment. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 51, 629–636.
- Frey, B. S. (2021). How to Overcome Herding Behavior in Firms.
- Ghazali, Muh. G., Suharlina, & Suwanti. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Konformitas Terhadap Perilaku Prokrastinasi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 106–116. <https://doi.org/10.57178/PARADOKS.V8I3.1359>
- Ghozali, I. (2016a). *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif : Untuk Akuntansi , Bisnis, Dan Ilmu Sosial Lainnya / Imam Ghozali. Yoga Pratama.*
- Ghozali, I. (2016b). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya. Yoga Pratama.*
- Hasanah, T., & Markus. (2023). Determinasi Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*, 5(1), 377–390.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Bumi Aksara.
- Huang, Q., Jiang, A., Zeng, Y., & Xu, J. (2022). Community Flexible Load Dispatching Model Based on Herd Mentality. *Energies*, 15(13), 4546. <https://doi.org/10.3390/en15134546>
- Kristiana, Riono, & Syaifulloh. (2021). Analisa Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 104–114.
- kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers’ job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 158. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>
- Kurniasari, P. A. (2017). *Hubungan Antara Konformitas dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Supir Bus Express (Cepat) [Skripsi]. Universitas Sanata Dharma.*
- Larasati, S. (2018). *Manjamen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). DEEPUBLISH.
- Li Yuhao. (2023). The Herd Mentality of Adolescents as Shown in Their Participation in Online Gaming. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences ERMSS*, 9(3), 133–137.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (11th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, & Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Deepublish.
- Nathan, P. (2024). Wawasan Pakar Tentang Insting Kawan. *Journal UC Riverside*, 6(8), 1–7.
- Nurlailah. (2023). *Bahan Ajar Pengantar Manajemen* (1st ed.). Cipta Media Nusantara.
- Nurmubin, & Rezeki, F. (2022). *Aspek-Aspek Permasalahan Kinerja Karyawan* (A. R. Oktavian, Ed.). PT Kimhsafi Alung Cipta.
- Paulus, N. (2024). Wawasan Pakar tentang Insting Kawan. *UC Riverside* , 6(8), 1–7.
- Raafat, R. M., Chater, N., & Frith, C. (2009). Herding in humans. *Trends in Cognitive Sciences*, 13(10), 420–428. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2009.08.002>
- Robbins, S., Bergman, Stagg, & Coulter. (2014). *Management* . Pearson Australia.
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176–184.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method For Bussines*. Wiley.
- Shiller, R. J. (2000). *Irrational Exuberance* (P. Dougherty, Ed.; 1st ed.). Princeton University Press.
- Simbolon, S., & Susanto, A. (2021). *Evaluasi Kinerja Karyawan* (D. M. Simbolon, Ed.; 1st ed.). Bintang Semesta Media.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sun, H. (2013). A Longitudinal Study of Herd Behavior in the Adoption and Continued Use of Technology. *MIS Quarterly* , 37(4), 1013–1041.
- Suryanti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 14–30. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2834>

- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146. <https://doi.org/10.37905/AKSARA.8.1.137-146.2022>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffry, Ed.; 9th ed.). Kencana.
- Triandis, H. C. (1979). Values, Attitudes, and Interpersonal Behavior . *Nebraska Symposium on Motivation* , 195–259.
- Wibowo. (2013). *Performance Management*. Eaglepress.