



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Pengaruh *Herd Mentality* dan Pelatihan Terhadap Kinerja ASN: Studi Kasus di DITJEN Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum Republik Indonesia**

Tri Waluyo<sup>1\*</sup>, Rustomo<sup>2</sup>, Setiawati<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia, [21120005@pertiwi.ac.id](mailto:21120005@pertiwi.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia, [rustomo@pertiwi.ac.id](mailto:rustomo@pertiwi.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia, [setiawati@pertiwi.ac.id](mailto:setiawati@pertiwi.ac.id)

\*Corresponding Author: [21120005@pertiwi.ac.id](mailto:21120005@pertiwi.ac.id)

**Abstract:** *The role of the State Civil Apparatus (ASN) is very important in government institutions seen in the dimension of their performance. The Influence of Herd Mentality and Training on ASN Performance: A Case Study at the Directorate General of General Legal Administration, Ministry of Law of the Republic of Indonesia. 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 staff at the Directorate General of General Legal Administration, Ministry of Law. 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 work training variable is very good and significant, and if analyzed simultaneously, herd mentality and job training on the performance of positive ASN is very good and significant. The conclusion is that the ASN of the Directorate General of General Legal Administration, Ministry of Law has performed well in accordance with the expectation of not carrying out group herds and continuous job training.*

**Keywords:** *Herd Mentality, Job Training, State Civil Apparatus, Perform Well*

**Abstrak:** Peranan Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting di lembaga pemerintah dipandang pada dimensi kinerjanya. Pengaruh Herd Mentality dan Pelatihan Terhadap Kinerja ASN: Studi Kasus di Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum Republik Indonesia. 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 disebarakan kepada

responden seluruh staf di Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum. Dengan teknik sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel. Analisa data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dimana data pada setiap variabel pada uji instrument dinyatakan sah atau valid dan dapat dipercaya atau reliabel. Uji asumsi klasik menyatakan data pada setiap variabel normat dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta multikolinearitas. Kajian atas rumusan masalah pada variabel herd mentality positif cukup dan signifikan demikian juga variabel pelatihan kerja positif sangat baik dan signifikan, dan jika dianalisa secara serentak herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja ASN positif sangat baik serta signifikan. Kesimpulan bahwa ASN Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum telah berkinerja dengan baik sesuai dengan harapan tidak melakukan kawanan berkelompok serta pelatihan kerja yang berkesinambungan.

**Kata Kunci:** *Herd Mentality*, Pelatihan Kerja, Aparatur Sipil Negara, Berkinerja Baik

## PENDAHULUAN

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dirancang dalam suatu indicator capaian *output* kerja, hal ini tercantum dalam rancangan peraturan pemerintah (RPP) adalah manajemen kinerja ASN. Melalui proses kerja yang adaptif dan kooperatif, Manajemen ASN akan mengalami transformasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan reformasi manajemen kinerja ASN tidak diragukan lagi adalah untuk menciptakan mekanisme kerja yang lebih fleksibel dengan mengakomodasi dinamika strategi penyederhanaan birokrasi (Retnowati, et.al, 2022)(Choliq, 2020).

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelayanan public (Choliq, 2020), pemerintah berupaya memastikan bahwa kinerja individu dan organisasi berjalan selaras (Arisal, et.al 2024). Kinerja ASN yang dimaksud berkaitan langsung dengan kesejahteraan ASN. Dalam rangka capaian kinerja ASN maka pengelolaan kinerja pegawai nantinya tidak hanya sekadar menilai kinerja pegawai (*performance appraisal*), tetapi juga sebagai instrumen untuk mengembangkan kinerja pegawai (*performance development*) (Çaliskan, et.al 2022). Hasil pengelolaan kinerja Pegawai ASN digunakan untuk menjamin efektivitas dalam pengembangan karier dan kompetensi Pegawai ASN.

Aparatur Sipil Negara di Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum (Ditjen AHU) Kementerian Hukum Republik Indonesia (Kemenhum RI) bertugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan administrasi hukum umum. Ditjen AHU dengan tugas teknis Direktorat Badan usaha, Direktorat Perdata, Direktorat Pidana, Direktorat Tata Negara dan Direktorat Otoritas Pusat dan Hukum Internasional mencakup bidang hukum secara umum, sesuai UU Nomor 25 Tahun 2009 (Kriswahyu, dkk 2017).

Pembentukan Kementerian Hukum Republik Indonesia diatur pada Pepres nomor 155 tahun 2024. Merupakan Kementerian baru yang tugas dan fungsi dalam bidang hukum sangat gemuk. Sehingga dalam merencanakan formasi jabatan public belum sepenuhnya terlaksana. Di beberapa daerah terdapat banyak sekali jabatan kosong dan masih diisi oleh staf yang bertindak sebagai pelaksana tugas.

### *Herd Mentality*

Dinamika yang berkembang di Ditjen AHU sebagai pelaksana tugas di kementerian baru berdampak membentuk kawanan (*herd mentality*) antar bagian bahkan individu. *Herd mentality* mencirikan adu kekuasaan dengan kelompoknya dalam rangka mensukseskan jabatan dan lainnya (Gilbert, 2011)(Qi Huang & Aihua Jiang 2022).

Tema utama dalam teori perilaku terencana (Wibowo 2023:90) adalah bahwa cara terbaik untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku seseorang adalah melalui niat perilaku orang tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa (1) orang cenderung berperilaku rasional dan sistematis menggunakan informasi yang tersedia bagi mereka ketika memutuskan untuk bertindak atau tidak bertindak, (2) tindakan orang dipandu oleh motif sadar dan bukan oleh motif tak sadar, dan (3) orang mempertimbangkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk bertindak atau tidak (Ajzen & Fishbein, 1980; Fishbein & Ajzen, 1975).

Berdasarkan asumsi tersebut, teori ini awalnya disebut teori tindakan beralasan (Ajzen & Fishbein, 1980). Menurut teori, sikap dan norma subyektif seseorang memengaruhi niat perilakunya. Niat perilaku seseorang kemudian mempengaruhi perilakunya. Sikap mengacu pada penilaian yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari perilaku seseorang.

Niat menunjukkan seberapa besar keinginan seseorang untuk mencoba suatu perilaku, dan seberapa besar upaya yang mungkin dia lakukan terhadap perilaku itu (Ajzen, 1991) **Teori Memahami Insting Kawanannya**, (Paulus 2024): Naluri kawanannya atau perilaku kawanannya didefinisikan oleh kurangnya pengambilan keputusan yang independen, yang menyebabkan seseorang berpikir dan berperilaku sama dengan orang lain.

### **Norma kawanannya** (Paisol Burlian 2016:32)

Norma merupakan simbol dari loyalitas ideologis dan simbol dari afiliasi terhadap kelompok-kelompok tertentu. Norma itu bisa bersifat institusional atau formal, juga noninstitusional atau sosial (norma umum). Norma juga bisa bersifat positif, yaitu mengharuskan, menekan, atau kompulsif sifatnya. Sebaliknya norma juga bisa bersifat negatif, yaitu melarang sama sekali, menjadikan tabu, dilarang menjamah, atau melakukannya karena diliputi kekuatan gaib yang lebih tinggi. Bisa juga berupa larangan-larangan dengan sanksi keras, hukuman atau tindak pengasingan. Khususnya terhadap tingkah laku menyimpang yang provokatif dan merugikan hak serta hak istimewa orang banyak, diberikan sanksi keras berupa hukuman atau pengasingan oleh orang banyak.

### **Pelatihan kerja**

Tidak dapat dipungkiri lagi, karyawan merupakan aset penting bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan, bisa saja perusahaan tersebut tidak beroperasi sama sekali. Oleh karena itu, perlu adanya manajemen sumber daya yang baik, salah satunya dengan adanya pelatihan karyawan. Bahwa pelatihan karyawan merupakan sebuah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengembangkan skill dari para karyawannya, (Andayani 2016).

Mengutip Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pelatihan karyawan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Sedangkan menurut Coursera, pelatihan karyawan adalah instruksi atau aktivitas apa pun yang mengajarkan keterampilan baru kepada karyawan atau meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka saat ini. Istilah ini dapat menggambarkan apa saja mulai dari pelatihan keselamatan untuk seluruh staf, memperkenalkan karyawan baru mengenai seluk beluk pekerjaan tertentu, hingga melatih karyawan yang sudah ada tentang cara menggunakan teknologi baru.

Beberapa orang mengira 'pelatihan karyawan' sama dengan 'pengembangan karyawan'. Meskipun keduanya berjalan beriringan, namun saat melaksanakannya akan ditemukan sedikit perbedaan. Pelatihan karyawan mengajarkan sesuatu yang baru atau

mengembangkan sesuatu yang sudah ada, dan biasanya prosesnya lebih singkat. Sedangkan pengembangan lebih merupakan pendekatan jangka panjang dan berlapis-lapis.

### **Teori Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins, (Budiyanto, dkk 2020:9-10), bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Bernardin, John, and Russel, (1993), bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. Seperti dikatakan bahwa kinerja telah menjadi kerangka pikir sentral untuk dijadikan pemicu pencapaian tujuan organisasi bisnis.

Kinerja proses sebagaimana dikatakan (Swanson dan Holton III, 1999:73) menggambarkan apakah satu proses yang dirancang dalam organisasi memungkinkan organisasi tersebut mencapai misinya dan tujuan para individu, di desain sebagai suatu sistem, kemampuan untuk menghasilkan baik secara kualitas, kualitas dan tepat waktu, memberikan informasi dan factor-faktor manusia yang dibutuhkan untuk memelihara system tersebut, dan apakah proses mengembangkan keahlian telah sesuai dengan tuntutan yang ada.

### **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan angka dan statistic. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi awal sebagai langkah atas pengenalan objek penelitian, serta wawancara sederhana. Dengan dilanjutkan pengambilan data menggunakan penyebaran kuesioner oleh responden, (Fauziah 2018).

Skala pengukuran dengan skala linkert 1 - 5, untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti, (Ghozali, 2018:66). Pengujian instrumen yang telah di entry pada uji validitas dan reliabelitas pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang akan diteliti pada Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum dengan populasi seluruh staf sebagai responden dengan *teknik sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel seluruh generalisasi populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono 2016).

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dipakai untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat untuk menguji hipotesis. Dan mengukur kontribusi atas variabel independen terhadap variabel dependen sebagai langkah mengetahui suatu hubungan dan pengaruh, Arikunto dalam (Jayusman dkk, 2020).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dengan visi mewujudkan administrasi hokum umum yang berkualitas dan professional Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum. Sehingga terwujudnya peraturan perundang- undangan, pelayanan, penegakan hukum yang berkualitas

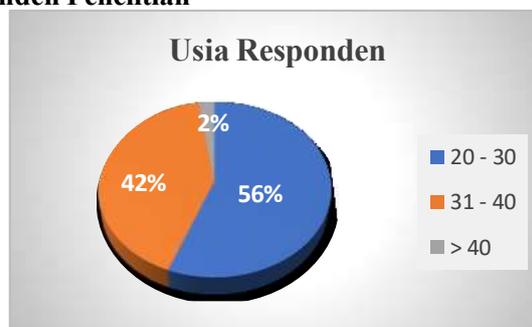
serta perlindungan hak asasi manusia. [https://portal.ahu.go.id/site/struktur\\_organisasi](https://portal.ahu.go.id/site/struktur_organisasi). Kualitas kerja merupakan persyaratan kinerja minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efisien disebut sebagai kualitas 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 Penelitian

Profil responden merupakan ciri-ciri orang atau kelompok yang dipilih sebagai subjek penelitian dikenal sebagai karakteristik responden. Digunakan untuk mengkarakterisasi ciri-ciri populasi yang diteliti dan menjamin bahwa responden yang dipilih relevan dengan tujuan penelitian,(Populix 2024).

**Tabel 1. Usia Responden Penelitian**

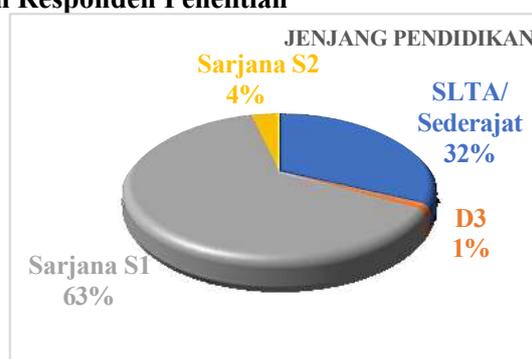
Usia (Tahun)	Jumlah	Prosentase
20 - 30	47	0.56
31 - 40	35	0.42
> 40	2	0.02
Total	84	100



Tabel 1 merupakan data usia responden dimana ASN Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum 84 responden atau 100% manunjukkan usia produktif. Menurut Kemenkes, usia produktif umumnya didefinisikan sebagai rentang usia 15 hingga 64 tahun. Kelompok usia ini dianggap memiliki kemampuan untuk bekerja dan menghasilkan secara ekonomis. Selain itu, usia produktif juga sering dikaitkan dengan usia dewasa, yang biasanya dimulai dari usia 18 tahun, (Lubis at.al 2023).

**Tabel 2. Jenjang Pendidikan Responden Penelitian**

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SLTA/ Sederajat	27	0.32
D3	1	0.01
Sarjana S1	53	0.63
Sarjana S2	3	0.04
Total	84	100



Tabel 2 merupakan data jenjang pendidikan responden dimana ASN Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum dengan 53 responden atau 63% di dominasi oleh jenjang pendidikan sarjana S1. Bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karena tingkat pendidikan memberikan informasi dan kemampuan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan efektif. Karyawan memiliki lebih banyak kesempatan untuk memahami ide-ide baru, menggunakan

pengetahuan sebelumnya, dan mengasah kemampuan memecahkan masalah mereka jika mereka semakin terdidik, (Hartati et.al 2021).

**Tabel 3. Masa Kerja Responden Penelitian**

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Prosentase
> 1	6	0.07
1 - 5	45	0.54
> 5	33	0.39
Total	84	100



Tabel 3 merupakan data masa kerja responden di mana ASN Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum rata-rata sudah berpengalaman dalam bekerja 45 responden setara 54% antara 1 – 5 tahun, dan yang di atas 5 tahun sebanyak 33 setara 39%. Lamanya masa kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu lembaga. Faktor ini dapat meningkatkan kinerja sekaligus menurunkan kinerja pegawai apabila tidak diperhatikan dengan baik oleh lembaga, (Jayanti et.al 2021).

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. Deskriptif Statistik**

	<i>Herd Mentality</i>	Pelatihan Kerja	Kinerja ASN
N	Valid	84	84
	Missing	0	0
Mean	34.51	44.64	45.06
Std. Error of Mean	0.433	0.732	0.693
Median	34.00	45.00	44.00
Mode	32 <sup>a</sup>	41	44
Std. Deviation	3.968	6.712	6.350
Variance	15.747	45.052	40.322
Range	28	41	38
Minimum	19	14	17
Maximum	47	55	55
Sum	2899	3750	3785

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel 4 hasil deskriptif statistik dari olah data SPSS versi 25 dengan 84 responden menunjukkan bahwa nilai mean masing – masing variabel herd mentality (X1) = 34 dan pelatihan kerja (X2) = 45 serta kinerja ASN = 44 Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum memiliki mean. Tiga variabel memiliki rentang antara 3 – 4 dinyatakan baik, (Wahyuni 2020 : 31). Bahwa standar deviasi variabel herd mentality (X1) = 3.968 dan pelatihan kerja (X2) = 6.712 serta kinerja ASN = 6.360 keseluruhannya lebih kecil nilai rata – rata dinyatakan baik, (Wahyuni 2020 : 55).

### Uji Instrumen Penelitian

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

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

**Tabel 5. Uji Validitas Instrumen**

Kode	Total	Kode	Total	Kode	Total	R tabel	Keterangan
HM1	0.319	PK1	0.801	KN1	0.849	0.213	Valid
HM2	0.563	PK2	0.850	KN2	0.802	0.213	Valid
HM3	0.390	PK3	0.824	KN3	0.786	0.213	Valid
HM4	0.444	PK4	0.474	KN4	0.533	0.213	Valid
HM5	0.528	PK5	0.631	KN5	0.867	0.213	Valid
HM6	0.318	PK6	0.804	KN6	0.784	0.213	Valid
HM7	0.597	PK7	0.799	KN7	0.838	0.213	Valid
HM8	0.673	PK8	0.842	KN8	0.360	0.213	Valid
HM9	0.399	PK9	0.658	KN9	0.542	0.213	Valid
HM10	0.559	PK10	0.842	KN10	0.846	0.213	Valid
		PK11	0.767	KN11	0.841	0.213	Valid

Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* pada Rtabel untuk 84 responden sebesar 0.213 dimana dikatakan valid (sah) maka nilai Rhitung harus lebih besar dari Rtabel. Variabel herd mentality (X1), dan pelatihan kerja (X2), serta kinerja ASN 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).

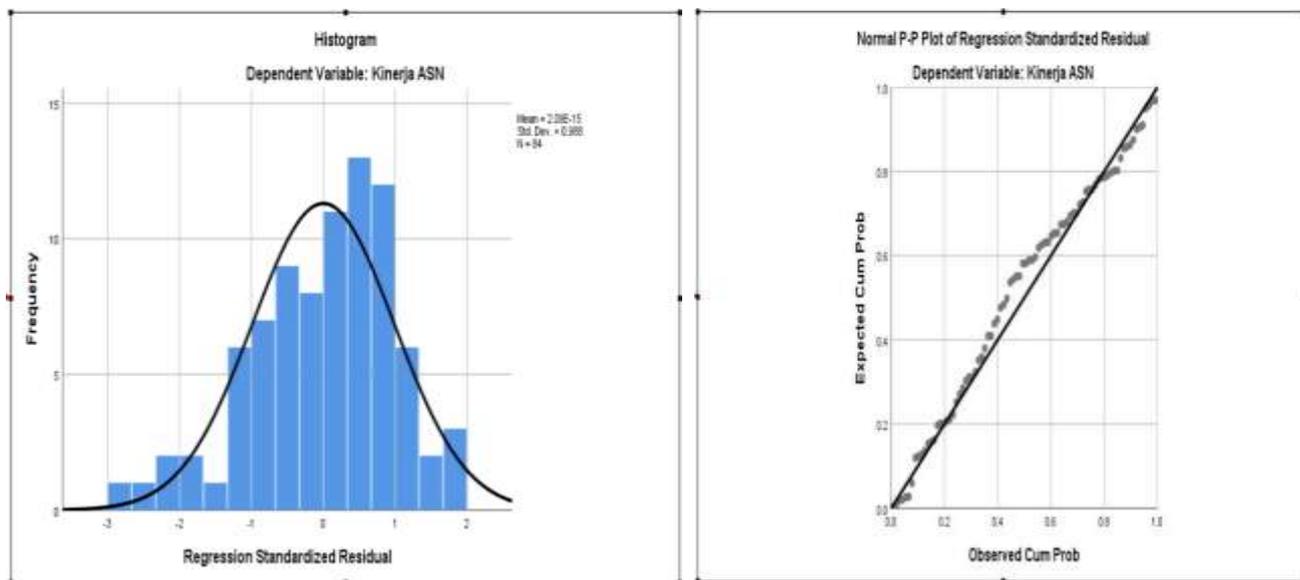
**Tabel 6. Uji Reliabilitas Instrumen Item-Total Statistics**

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Herd Mentality 89.70	159.609	0.587	0.930
Pelatihan Kerja 79.57	84.706	0.846	0.676
Kinerja ASN 79.15	91.024	0.849	0.664

Dari tabel 6 menunjukkan bahwa hasil olah data pada reliabilitas variabel herd mentality (X1) 0.930 reliabilitas tinggi, dan pelatihan kerja (X2) = 0.676, serta kinerja ASN = 0.664 dinyatakan reliabilitas moderat.

Sebagai prasyarat regresi maka uji asumsi klasik dalam SPSS digunakan untuk mengevaluasi apakah asumsi-asumsi yang mendasari model regresi linear dipenuhi. Uji ini bertujuan untuk mendeteksi masalah seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan

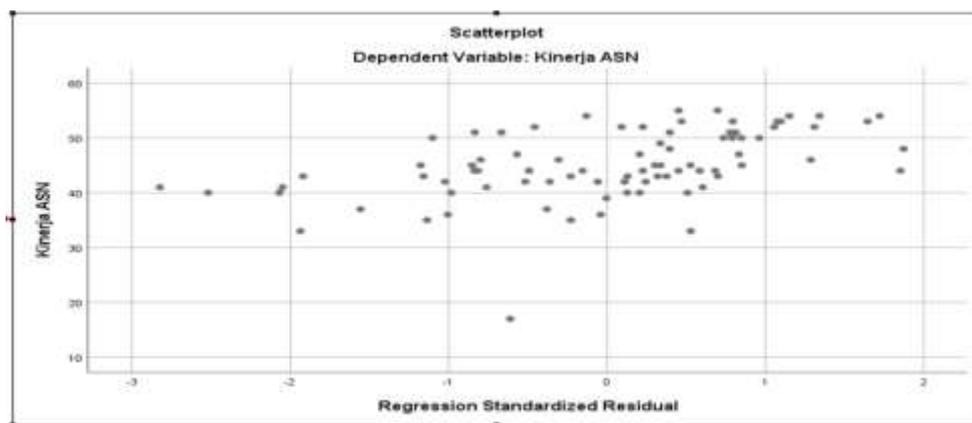
multikolinearitas. Dengan menguji asumsi ini, kita dapat memastikan bahwa model regresi linear yang digunakan menghasilkan kesimpulan yang valid dan andal, (Janie 2021).



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

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

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



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas scatter plot

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

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

Tabel 7. Uji Multikolinearitas Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.862	3.068		1.585	.117		
Herd Mentality	.175	.104	.109	1.676	.098	.678	1.475
Pelatihan Kerja	.765	.062	.809	12.406	.000	.678	1.475

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Tabel 7 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 8. 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 ASN dapat diketahui pada hasil olah data sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality Terhadap Kinerja ASN Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 <sup>a</sup>	0.323	0.315	5.257

a. Predictors: (Constant), Herd Mentality

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Tabel 9 hasil hubungan herd mentality terhadap kinerja ASN secara parsial dengan nilai R = 0.568 dengan keputusan positif cukup. Nilai kontribusi hubungan herd mentality terhadap kinerja ASN sebesar 0.323 setara dengan 32.5% tingkat hubungannya.

**Tabel 10. Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja ASN Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients					
Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	13.678	5.051		2.708	0.008
Herd Mentality	0.909	0.145	0.568	6.253	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Tabel 10 nilai pengaruh herd mentality terhadap kinerja ASN dengan rumus  $Y = a + bX$ , dengan hasil  $Y = 13.678 + 0.909X$ . bahwa kenaikan nilai herd mentality maka akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja ASN satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai *Psig*. Lebih kecil dari nilai alfa = 0.05 maka pengaruh herd mentality terhadap kinerja ASN signifikan (Dwiyanto, 2023). Hubungan dan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja ASN dapat diketahui pada hasil olah data sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Analisa Data Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja ASN Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	0.758	0.755	3.140

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Tabel 11 hasil hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja ASN secara parsial dengan nilai R = 0.871 dengan keputusan positif sangat kuat. Nilai kontribusi hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja ASN sebesar 0.758 setara dengan 75.8% tingkat hubungannya.

**Tabel 12. Hasil Analisa Data Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja ASN Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients					
Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8.278	2.318		3.572	0.001
Pelatihan Kerja	0.824	0.051	0.871	16.045	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Tabel 12 nilai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja ASN dengan rumus  $Y = a + bX$ , dengan hasil  $Y = 8.278 + 0.824X$ . bahwa kenaikan nilai pelatihan kerja maka akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja ASN satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai  $P_{sig}$ . Lebih kecil dari nilai alfa = 0,05 maka pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja ASN signifikan (Dwiyanto, 2023). Pada analisa secara simultan atas pengaruh herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja ASN sebagai berikut:

**Tabel 13. Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja ASN secara serentak**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.876 <sup>a</sup>	0.767	0.761	3.106	

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

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Tabel 13 menunjukkan bahwa hubungan secara simultan herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja ASN dengan nilai  $R = 876$  dinyatakan hubungan positif sangat kuat. Serta kontribusi  $R_{square} = 0.767$  setara 76.7% secara simultan herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa secara serentak korelasi dan kontribusi variabel independen mengalami kenaikan terhadap variabel dependen, dibandingkan dengan secara parsial.

**Tabel 14. Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja ASN secara serentak**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	4.862	3.068		1.585	0.017
	Herd Mentality	0.175	0.104	0.109	1.676	0.008
	Pelatihan Kerja	0.765	0.062	0.809	12.406	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Tabel 14 menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan atas pengaruh herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja ASN secara linier dirumuskan  $Y = a + bX_1 + bX_2$ .

Dengan hasil  $Y = 4.862 + 0.175X_1 + 0.765X_2$ . bahwa kenaikan nilai *herd mentality* dan pelatihan 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 pelatihan kerja terhadap kinerja ASN secara serentak terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto, 2023).

**Tabel 15. Hasil uji Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2565.352	2	1282.676	132.971	.000 <sup>b</sup>
	Residual	781.350	81	9.646		
	Total	3346.702	83			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

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

Tabel 15 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 84 responden maka nilai  $F_{tabel} = 4.02$  dimana nilai  $F_{hitung}$  harus lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), dengan nilai  $Sig = 0.000$  lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  ( $Sig < 0.05$ ) dengan keputusan bahwa pengaruh herd mentality dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum.

## Pembahasan

Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum memiliki tugas pokok menyelenggarakan pelayanan administrasi hukum umum sesuai peraturan perundang-undangan. Fungsinya meliputi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, bimbingan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di berbagai bidang hukum umum seperti perdata, pidana, tata negara, dan hukum internasional. Hal ini Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum harus mengedepankan kinerja ASN di lingkungannya.

Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum dengan ASN yang dimiliki pada usia produktif dan jenjang pendidikan yang baik serta masa kerja yang masih sangat dini. Analisa data menunjukan bahwa seluruh instrument dinyatakan valid dan dapat dipercaya seluruh data pada setiap variabel dinyatakan normal.

Hubungan secara parsial herd mentality terhadap kinerja ASN cukup positif dan signifikan dan hubungan paltihan kerja terhadap kinerja ASN positif sangat kuat. Analisa hubungan secara serentak herd mentality dan pelatihan kerja terhadap kinerja ASN justru lebih baik lagi dengan positif sangat kuat dan hasil signifikan. Dugaan sementara pada Anova dinyatakan bahwa di pustukan pengaruh herd mentality dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum.

## KESIMPULAN

Sebagai lembaga negara Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum harus mengedepankan kinerja dan profesionalitas layanan prima. Dengan tugas dan fungsi yang sangat strategis bagi keadilan bangsa maka Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum sudah selayaknya menghidarkan kawawan berkelompok maka:

1. Pelatihan kerja dapat dilaksanakan secara rutin dan berkesinambungan sehingga kinerja akan meningkat.
2. Indikator – indikator pelatihan kerja karyawan dipilih sesuai dengan kebutuhan di Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum.
3. Sebagai pelayan masyarakat yang sangat strategis dalam keadilan maka Ditjen Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum mengedepankan loyalitas dan keberpihakan terhadap masyarakat.
4. Menghindarkan kawanan berkelompok sehingga hasil kinerja terkomunikasikan dengan baik.

## REFERENSI

- A, Arisal, ve Fajri Widyawati, Dwiyama. 2024. “The Value of Pangadereng as A Model For Lecturer Performance Development”. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam* 7(1):122–39. doi: <https://doi.org/10.31538/nzh.v7i1.4600>.
- Abdullah ÇALIŞKAN, Özlem KÖROĞLU. 2022. “Job Performance, Task Performance, Contextual Performance, Developmen and Validation of a New Scale”. *Journal Dergi Park* 66(1):1–8. doi: <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>.
- 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.
- Choliq, Abdul. 2020. “Membangun Tim Kerja Efektif Dalam Aksi Peningkatan Pelayanan Publik”. *Jurnal DJKN Vol 1(No 2)*:1–5.
- Eli Retnowati, Mukti Kemarauwana, Utami Puji Lestari, Rahayu Mardikaningsih, Budi Purwantiningsih. 2022. “Employee Performance Development Through Work Ability, Motivation, and Leadership”. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology* 1(1):11–15. doi: <https://doi.org/10.31538/nzh.v7i1.4600>.
- 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>.
- H. Kriswahyu, Ibnu Firdaus Zayyad, M. Arief, Indah Wibowo, Hendi Renaldo, Diani Indah R, ve Fajarwati. 2017. *Standar Pelayanan Publik Sesuai UU No 25 Tahun 2009 Survei Ombudsman RI*. Hasil Surv. editör L. I. Adrianus E. Meliala. Jakarta: Ombusman.
- Hartati, Seri, Andhik Beni Saputra, ve Sisi Andriani. 2021. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat”. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan* 4(1):298–307. doi: 10.31004/edukatif.v4i1.1741.
- Indartini, Mintarti, ve Mutmainah. 2024. *Analisis Data Kuantitatif, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*. C. 14. Cetakan 1. editör Hartirini Warnaningtyas. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2021. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Pertama. editör A. Ika. Sema: Semarang University Press.
- Jayanti, Komang Nonik, ve Komang Trisna Sari Dewi. 2021. “Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi* 1(2):75–84. doi: 10.52300/jemba.v1i2.2986.
- 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.
- Lubis, H., ve Yusnaini. 2023. “Analisis Faktor-Faktor Terkait Akses Usia Produktif (15-64 Tahun) di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Kutacane Pulonas, Kecamatan Babussalam, Kabupaten Aceh Tenggara”. *Jurnal Anestesi: Jurnal Ilmu Kesehatan dan Kedokteran* 1(2):139–53.
- 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 UCReverse* Vol 6(No 8):1–7.
- Populix. 2024. “Responden Penelitian: Karakteristik, Syarat, dan Contohnya Menurut Para Ahli”. *Populix-2024* 1–3. Tarihinde (<https://info.populix.co/articles/responden-adalah/>).

- 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>.
- Ratna Wijayanti Daniar Paramita, Noviansyah Rizal, Riza Bahtiar Sulistyan. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Keti. editör Moh. Mursyid. Lumajang: Widya Gama Press.
- Rosita, Esi, Wahyu Hidayat, ve Wiwin Yuliani. 2021. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial". *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)* 4(4):279. doi: 10.22460/fokus.v4i4.7413.
- Sanaky, Musrifah Mardiani. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah". *Jurnal Simetrik* 11(1):432–39. doi: 10.31959/js.v11i1.615.
- Sofwatillah, Risnita, M. Syahran Jailani, ve Deassy Arestya Saksitha. 2024. "Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Ilmiah". *Journal Genta Mulia* 15(2):79–91. doi: <https://doi.org/10.61290/gm.v11i2>.
- Subhaktiyasa, Putu Gede. 2024. "Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif : Sebuah Studi Pustaka". *Journal of Education Research* 5(4):5599–5609. doi: <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1747>.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro*. Editor Sugiyono. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung 2016.
- Wahyuni, Molly. 2020. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS versi 25*.
- 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.