

Meningkatkan Kinerja Karyawan Logistik melalui Self-Efficacy dan Prosocial Motivation : Analisis Mediasi Work Engagement di Surakarta

Rohmawan Adi Pratama ^{1*}, Purwati Purwati ², Indah Novita Sari ³, Filda Khoirun Nikmah ⁴

¹ Universitas Sebelas Maret, Indonesia 1; email : adi.pratama117@staff.uns.ac.id

² Universitas Sebelas Maret, Indonesia 2; email : bupurwati@staff.uns.ac.id

³ Universitas Sebelas Maret, Indonesia 3; email : indahnoysa@student.uns.ac.id

⁴ Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia 4; email : filda.khoirun@unsoed.ac.id

* Penulis yang sesuai : Rohmawan Adi Pratama

Abstract: This study aims to examine the impact of self-efficacy and prosocial motivation on employee performance in the logistics sector in Surakarta, with a particular focus on the mediating role of work engagement. This empirical quantitative study surveyed 110 respondents and used SEM-PLS to examine how self-efficacy and prosocial motivation directly affect work engagement and employee performance, including work engagement's mediating role. The findings show that self-efficacy positively impacts both work engagement and employee performance. Likewise, prosocial motivation significantly boosts work engagement and performance. Work engagement stands out as the strongest predictor of performance and plays a key mediating role between self-efficacy, prosocial motivation, and performance. Therefore, strengthening employees' confidence and prosocial motivation enhances work engagement, which ultimately improves performance in the fast-paced logistics sector.

Keywords: Employee Performance; Prosocial Motivation; Self-efficacy; Work Engagement

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri dan motivasi prososial terhadap kinerja karyawan di sektor logistik di Surakarta, dengan fokus khusus pada peran mediasi work engagement. Penelitian kuantitatif empiris ini mensurvei 110 responden dan menggunakan SEM-PLS untuk menguji bagaimana efikasi diri dan motivasi prososial secara langsung memengaruhi work engagement dan kinerja karyawan, termasuk peran mediasi work engagement. Temuan penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berdampak positif pada work engagement dan kinerja karyawan. Demikian pula, motivasi prososial secara signifikan meningkatkan work engagement dan kinerja. Work engagement menonjol sebagai prediktor kinerja terkuat dan memainkan peran mediasi utama antara efikasi diri, motivasi prososial, dan kinerja. Oleh karena itu, memperkuat kepercayaan diri karyawan dan motivasi prososial meningkatkan work engagement, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja di sektor logistik yang bergerak cepat.

Diterima: Mei, 19 2025

Direvisi: Juni, 03 2025

Diterima: Juni, 17 2025

Diterbitkan: Juni, 19 2025

Versi sekarang: Juni, 19 2025



Hak cipta: © 2025 oleh penulis.

Diserahkan untuk kemungkinan publikasi akses terbuka berdasarkan syarat dan ketentuan lisensi Creative Commons

Attribution (CC BY SA) (

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Prososial, Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja

1. Pendahuluan

Industri logistik di Indonesia menghadapi tantangan yang signifikan, menempati peringkat ke-46 secara global dalam kinerja logistik dan ke-4 di Asia Tenggara (Gurning et al., 2022). Meskipun sektor transportasi dan pergudangan Indonesia mencatat pertumbuhan PDB dari 5,93% pada kuartal I menjadi 6,24% pada kuartal II tahun 2024, peringkat Logistics Performance Index (LPI) Indonesia masih berada di posisi ke-61, tertinggal jauh dari Singapura (1), Malaysia (26), dan Thailand (34) menurut data Bank Dunia. Kondisi ini menunjukkan perlunya perbaikan kinerja logistik nasional melalui reformasi kebijakan, perluasan digitalisasi end-to-end, serta penguatan kompetensi lebih dari 5 juta tenaga kerja di sektor logistik agar daya saing Indonesia meningkat secara global (Santia, 2024). Kinerja

logistik mengacu pada efisiensi dan efektivitas sistem logistik dan transportasi dalam memfasilitasi pergerakan barang (Ding, Zhu, & Zhao, 2023). Hal ini juga berdampak pada kinerja karyawan dalam logistik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena mencerminkan seberapa efektif dan efisien individu memenuhi tanggung jawab karyawan (Setia et al., 2022).

Kelelahan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan logistik, yang menyebabkan peningkatan kantuk dan gangguan kognitif, terutama selama shift malam (Gurubhagavatula et al., 2021). Tingkat kelelahan kerja yang tinggi sering dialami oleh pekerja dengan karier yang tidak jelas akibat ketidakstabilan kontrak dan kebijakan manajemen yang kurang transparan (Pratama et al., 2025). Kondisi ini menegaskan pentingnya penguatan self-efficacy dan prosocial motivation untuk meningkatkan work engagement, sehingga dapat meminimalkan kelelahan dan mendorong kinerja yang lebih optimal. Work engagement mengacu pada suasana hati yang berenergi tinggi, bahagia, dan termotivasi secara afektif yang juga disertai dengan banyak komitmen dan fokus yang tajam pada tugas yang sedang dikerjakan (Sari & Riani, 2023). Tingkat efikasi diri yang tinggi mendorong keterikatan kerja dan perilaku proaktif, yang pada akhirnya berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh (Kim, 2023). Self-efficacy mendorong seseorang untuk melihat persaingan sebagai kesempatan untuk belajar dan tumbuh, bukan hanya untuk menang dalam pekerjaan (Purwati et al., 2025).

Prosocial motivation adalah semacam dorongan yang mempengaruhi bagaimana orang terhubung dan membentuk ikatan dengan orang lain yang terkena dampak pekerjaan (Sari & Riani, 2023). Prosocial motivation memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja kerja, terutama dalam organisasi yang berorientasi pada misi, di mana pekerjaan dipandang sebagai panggilan dan work engagement berperan sebagai mediator yang menghubungkan dorongan altruistik dengan pencapaian kinerja yang lebih tinggi (Chen et al., 2024).

Studi ini dimaksudkan untuk mengeksplorasi kontribusi self-efficacy dan motivasi prososial terhadap kinerja karyawan dalam industri logistik di Surakarta, dengan penekanan pada peran mediasi keterikatan kerja dalam menjembatani hubungan antara variabel-variabel tersebut. Pemahaman terhadap mekanisme ini diharapkan mampu menghasilkan strategi yang relevan dan aplikatif untuk mengoptimalkan kapabilitas individu dalam menghadapi tantangan lingkungan kerja logistik yang kompleks dan dinamis.

Secara teoritis, hasil studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan khazanah ilmu perilaku organisasi, terutama yang berkaitan dengan dinamika motivasi kerja serta keterlibatan karyawan. Sementara itu, secara konkret, hasil penelitian ini dapat menjadi fondasi bagi manajemen perusahaan logistik dalam merumuskan kebijakan dan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan self-

efficacy, prosocial motivation, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung work engagement secara berkelanjutan.

2. Tinjauan Literatur

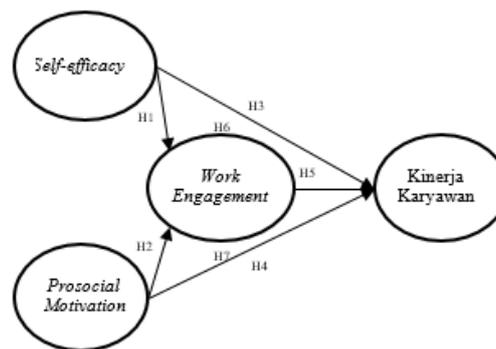
Self-efficacy berarti kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas yang diemban tertentu dan mencapai hasil yang diharapkan (Liu et al., 2023). Konsep ini mencerminkan sejauh mana seseorang percaya bahwa ia mampu menunjukkan perilaku yang diperlukan untuk mencapai tujuan dalam konteks situasi tertentu, serta memengaruhi aspek motivasional, emosional, dan perilaku (Muslimah, 2024). Dengan kata lain, efikasi diri mencerminkan kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tanggung jawab atau tantangan yang dihadapi. Ini mencakup kepercayaan dalam mengelola perilaku, mempengaruhi lingkungan, dan mempertahankan motivasi sambil mengejar tujuan (Catalan et al., 2024). Self-efficacy yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan kinerja kerja, karena karyawan dengan kepercayaan diri yang kuat pada kemampuan mereka lebih cenderung menunjukkan perilaku kerja yang optimal dan mencapai kesuksesan (Laelasari et al., 2024). Peningkatan self-efficacy dapat menjadi strategi untuk meningkatkan work engagement dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Mardiana & Wijono, 2023).

Prosocial motivation mengacu pada kesediaan untuk terlibat dalam perilaku yang menguntungkan orang lain, terutama dalam konteks hubungan (Schrage et al., 2022). Prosocial motivation mengacu pada kesediaan karyawan untuk menginvestasikan upaya untuk kepentingan orang lain, meningkatkan perilaku inovasi karyawan (Lu et al., 2022). Prosocial motivation mengacu pada dorongan untuk membantu orang lain, bersikap baik, dan menunjukkan perhatian, dinilai melalui berbagai jenis regulasi perilaku (Collie, 2022). Pekerja prososial lebih cenderung berkinerja lebih baik dalam peran yang memiliki implikasi yang diinginkan secara sosial, bahkan di bawah skema kompensasi bertenaga rendah (Bigoni et al., 2023). Tingkat perilaku prososial yang lebih tinggi berkorelasi dengan peningkatan keterlibatan (Wangid et al., 2023).

Work Engagement adalah komponen penting dari kesuksesan organisasi yang menandakan dedikasi, semangat, dan partisipasi aktif karyawan dalam pekerjaan (Shaikh & Verma, 2024). Work Engagement adalah keadaan motivasi mental yang memungkinkan pekerja, khususnya guru, untuk mencapai kesuksesan dalam peran profesional (Tortosa Martínez et al., 2024). Work Engagement adalah antusiasme yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan karyawan, yang diekspresikan melalui keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional (Estimo & Villanueva, 2023). Keterlibatan kerja yang tinggi, ditandai dengan komitmen, semangat, dan rasa memiliki, meningkatkan produktivitas dan dedikasi karyawan (Dwiningsih et al., 2023).

Pengertian kinerja karyawan meliputi hasil kerja atau kontribusi yang disumbangkan kepada organisasi, dalam hal kualitas dan kuantitas, yang harus sejalan dengan standar yang telah ditetapkan berdasarkan tanggung jawab yang diemban (Indiani & Onsardi, 2024). Secara lebih luas, kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien staf dalam melaksanakan peran dan kewajibannya (Wang, 2023). Kinerja karyawan adalah cerminan dari pekerjaan karyawan yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan (Maulana & Padilla, 2020). Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan yang tinggi, yang berdampak langsung pada produktivitas total dan kemampuan untuk memenuhi misi dan tujuan organisasi (Rahayu et al., 2023).

Gambar 1 memperlihatkan kerangka konseptual yang menggambarkan pengaruh self-efficacy dan motivasi prososial terhadap kinerja karyawan, dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi, dalam konteks manajemen sumber daya manusia pada sektor logistik di Surakarta. Pendekatan ini menekankan bagaimana pengelolaan aspek internal karyawan dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja melalui keterlibatan kerja yang tinggi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan model konseptual yang telah disusun, penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis. Pertama, self-efficacy diyakini memiliki pengaruh positif terhadap work engagement. Kedua, motivasi prososial juga diperkirakan berpengaruh positif pada work engagement. Selanjutnya, self-efficacy dan motivasi prososial masing-masing diduga memberikan dampak positif langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, work engagement diharapkan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Terakhir, work engagement berperan sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh self-efficacy dan motivasi prososial terhadap kinerja karyawan.

3. Metode

mengkaji pengaruh efikasi diri dan motivasi prososial terhadap produktivitas karyawan, dimana work engagement berperan sebagai variabel mediasi. Sampel penelitian terdiri dari karyawan yang bekerja di perusahaan logistik dengan lokasi di wilayah Surakarta.

Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling yang mengacu pada kriteria spesifik yaitu: (1) memiliki masa kerja minimal satu tahun di sektor logistik, dan (2)

aktif terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan. Berdasarkan kriteria tersebut, sebanyak 110 responden yang memenuhi syarat berhasil dikumpulkan dan dianalisis menggunakan metode SEM-PLS.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang dirancang menggunakan skala Likert lima poin. Tahapan analisis dimulai dengan pengujian Penilaian validitas dan reliabilitas instrumen, termasuk validitas konstruk, dilakukan melalui Outer Model, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk melalui analisis konvergen.

Selanjutnya, dalam analisis Inner Model, dilakukan evaluasi hubungan kausal antar variabel yang terdapat dalam model penelitian, termasuk pengujian peran mediasi. Pengukuran variabel dilakukan dengan kuesioner yang dikembangkan berdasarkan indikator-indikator teoritis yang telah ditentukan sebelumnya, yang masing-masing secara khusus dialokasikan ke konstruk tertentu sesuai dengan kajian literatur, dengan tujuan mengestimasi tingkat persepsi responden secara akurat.

Self-efficacy secara umum biasanya diukur dengan skala sepuluh item yang dikembangkan oleh Jerusalem dan Schwarzer (1992). Caliendo, Kritikos, Rodríguez, dan Stier (2023) mengembangkan item berisi skala yang sedikit dipersingkat yang terdiri dari tujuh pernyataan dalam versi bahasa Jerman yang diterjemahkan oleh von Collani dan Herzberg (2003) yang digunakan pada penelitian ini.

Prosocial Motivation Questionnaire (PSMQ) yang dirancang untuk alat ukur pada penelitian ini dengan mengukur lima item dimensi prosocial motivation yaitu Hedonisme, Kepentingan Pribadi, Konformitas, Orientasi Tugas, dan Orientasi (Boehnke et al., 1989).

Penilaian work engagement dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) menurut Schaufeli et al. (2006) dan di ubah ke versi bahasa Spanyol oleh Valdez Bonilla dan Ron Murguía (2011), yang terdiri dari sembilan item self-report untuk mengukur tiga dimensi utama keterlibatan kerja: vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan).

Abbasi et al. (2022) mengembangkan dan memvalidasi kuesioner duapuluh item untuk mengukur kinerja pekerjaan individu di empat dimensi: kinerja tugas, kinerja kontekstual, perilaku kerja kontraproduktif, dan kinerja adaptif. sedangkan penelitian ini mengembangkan skala dan mempersingkat menjadi delapan item pernyataan sesuai dengan objek dan responden penelitian ini.

Metode analisis data yang dipakai dalam studi ini adalah SEM-PLS melalui software SmartPLS. Pendekatan ini dipilih karena sangat efektif dan sesuai untuk pengolahan model penelitian dengan ukuran sampel yang relatif terbatas.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 1 berikut menyajikan gambaran umum karakteristik demografis responden dalam penelitian ini yang terdiri dari 110 karyawan logistik di wilayah Surakarta.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	72	65,5%
		Perempuan	38	34,5%
2	Usia	< 25 tahun	20	18,2%
		25–34 tahun	54	49,1%
		35–44 tahun	28	25,5%
		≥ 45 tahun	8	7,2%
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	46	41,8%
		D3	24	21,8%
		S1	38	34,5%
		S2	2	1,8%
4	Lama Bekerja	< 1 tahun	12	10,9%
		1–3 tahun	45	40,9%
		4–6 tahun	33	30%
5	Bidang Pekerjaan	> 6 tahun	20	18,2%
		Operasional Gudang	40	36,4%
		Pengiriman/Distribusi	30	27,3%
		Administrasi/Back Office	25	22,7%
		Customer Service/Marketing	15	13,6%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025.

Tabel 1 memperlihatkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 65,5%, yang menggambarkan dominasi pria di bidang logistik di Surakarta. Mayoritas usia responden berada di rentang produktif 25–34 tahun (49,1%), disusul oleh kelompok usia 35–44 tahun (25,5%), yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada fase karier yang aktif dan stabil. Dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK (41,8%) dan S1 (34,5%), yang mengindikasikan bahwa pekerjaan di sektor logistik dapat diakses oleh berbagai jenjang pendidikan.

Sementara itu, dari sisi pengalaman kerja, Sebagian besar responden tercatat memiliki lama kerja antara 1 hingga 3 tahun (40,9%) dan 4–6 tahun (30%), yang menandakan tingkat

pengalaman menengah yang cukup representatif dalam menggambarkan kinerja dan keterlibatan kerja. Bidang pekerjaan responden juga beragam, dengan proporsi terbesar berada di bagian operasional gudang (36,4%) dan pengiriman/distribusi (27,3%). Keragaman karakteristik ini memberikan pandangan yang komprehensif dalam memahami bagaimana faktor self-efficacy dan prosocial motivation memengaruhi work engagement serta kinerja karyawan di industri logistik.

Hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang menggambarkan outer model atau model pengukuran ditunjukkan pada Gambar 2. Uji outer model memiliki validitas dan reliabilitas yang menilai konstruk laten dengan memeriksa parameter outer loading, AVE, dan CR yang digunakan untuk menilai kualitas konstruk.



Gambar 2. Outer Model

Sumber: Data diolah SEM-PLS, 2025.

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa semua indikator dalam masing-masing konstruk mempunyai nilai muatan luar sekurang-kurangnya 0,70 yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut memenuhi ambang batas validitas dan secara statis dapat mewakili indikator yang dirancang untuk diukur.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kinerja Karyawan	0,924	0,938	0,656
Prosocial Motivation	0,836	0,884	0,604
Self-Efficacy	0,882	0,909	0,588
Work Engagement	0,910	0,926	0,582

Sumber: Data diolah SEM-PLS, 2025.

Seluruh konstruk yang tercantum Nilai Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability dapat dilihat pada Tabel 2 yang secara konsisten berada di atas ambang batas 0,70, yang mengindikasikan reliabilitas internal yang memadai dan terjamin. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) juga melebihi 0,50, sehingga validitas konvergen dapat dipastikan terpenuhi. Sehingga, instrumen yang digunakan dalam studi ini dinilai memiliki derajat

validitas dan reliabilitas yang memenuhi standar, sehingga dapat digunakan secara sah untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Hipotesis	O	T Statistik	P Values	Keterangan
H1	0,462	5,194	0,000	Signifikan
H2	0,417	5,331	0,000	Signifikan
H3	0,224	2,531	0,012	Signifikan
H4	0,215	2,290	0,022	Signifikan
H5	0,500	5,984	0,000	Signifikan
H6	0,231	3,514	0,000	Signifikan
H7	0,209	4,409	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah SEM-PLS, 2025.

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini terbukti signifikan. Self-efficacy dan prosocial motivation berpengaruh positif terhadap work engagement (H1: $\beta = 0,462$; $t = 5,194$; $p = 0,000$ | H2: $\beta = 0,417$; $t = 5,331$; $p = 0,000$). Keduanya juga berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (H3: $\beta = 0,224$; $t = 2,531$; $p = 0,012$ | H4: $\beta = 0,215$; $t = 2,290$; $p = 0,022$). Selain itu, work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja (H5: $\beta = 0,500$; $t = 5,984$; $p = 0,000$) serta memediasi pengaruh self-efficacy (H6: $\beta = 0,231$; $t = 3,514$; $p = 0,000$) dan prosocial motivation terhadap kinerja (H7: $\beta = 0,209$; $t = 4,409$; $p = 0,000$). Dengan demikian, keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam menjembatani pengaruh faktor individu terhadap kinerja.

Nilai R square digunakan untuk menilai proporsi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model penelitian. Nilai R Square memberi tahu kita seberapa besar model struktural dapat diprediksi.

Tabel 4. R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,776	0,770
Work Engagement	0,703	0,697

Sumber: Data diolah SEM-PLS, 2025.

Dalam penelitian ini, nilai R Square untuk work engagement adalah 0,703, yang berarti bahwa self-efficacy dan prosocial motivation secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,3% variasi dari work engagement. Sisanya sebesar 29,7% berasal dari faktor-faktor yang tidak terakomodasi dalam model.

Variabel kinerja karyawan, nilai R Square sebesar 0,776, yang berarti efikasi diri, motivasi prososial, dan keterikatan kerja secara bersama-sama menyumbang 77,6% variasi kinerja karyawan. Dengan nilai R Square di atas 0,67, model ini dinilai memiliki tingkat prediktabilitas yang tinggi. Dengan demikian, model penelitian ini dapat menjelaskan secara memadai faktor-faktor yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan logistik di Surakarta.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Self-Efficacy terhadap Work Engagement

Analisis menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya (efikasi diri) memiliki dampak yang positif dan nyata terhadap keterlibatan dalam pekerjaan. Hal ini menandakan bahwa penurunan kapabilitas karyawan sangat bergantung pada keyakinan individu terhadap kemampuan pribadinya. Dalam industri logistik yang ditandai oleh tingginya tekanan dan tenggat waktu yang ketat, karyawan dengan tingkat efikasi diri yang lebih tinggi menunjukkan motivasi yang lebih kuat dalam melaksanakan tugas dan memberikan usaha yang optimal. Penelitian Mardiana dan Wijono (2023) mengonfirmasi bahwa peningkatan self-efficacy berkorelasi dengan peningkatan work engagement karyawan. Demikian pula, Puspitawati et al. (2023) menyatakan bahwa self-efficacy yang tinggi berkontribusi pada keterlibatan kerja yang lebih intensif karena karyawan merasa lebih kompeten dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Prosocial Motivation terhadap Work Engagement

Data empiris menunjukkan bahwa dorongan prososial memiliki pengaruh yang nyata dan positif terhadap tingkat keterlibatan kerja. Motivasi ini, sebagai dorongan internal untuk membantu dan berkontribusi pada kesejahteraan orang lain, berperan sebagai sumber energi psikologis yang mendorong peningkatan komitmen dan partisipasi karyawan dalam pekerjaan. Individu dengan motivasi altruistik cenderung menunjukkan antusiasme tinggi dalam kolaborasi dan keterlibatan aktif dalam tim, suatu aspek krusial dalam lingkungan kerja logistik yang menuntut koordinasi intensif. Motivasi prososial berfungsi memperkuat hubungan sosial antar pekerja sekaligus meningkatkan konsentrasi dan dedikasi dalam penyelesaian tugas secara efektif. Penelitian oleh Sari dan Riani (2023) menguatkan temuan ini dengan menunjukkan bahwa motivasi prososial secara langsung memengaruhi keterikatan kerja, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk berprestasi, mengambil inisiatif, serta mencapai target sekaligus mendukung rekan sejawat. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Shoaib, Hayat, dan Aziz (2023), yang menegaskan hubungan positif dan signifikan antara motivasi prososial dan keterikatan kerja.

4.2.2 Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Selain berkontribusi pada work engagement, self-efficacy juga memiliki pengaruh dampak positif langsung terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepercayaan diri terhadap kemampuan pribadi memungkinkan individu menghadapi serta mengatasi hambatan pekerjaan dengan efektivitas yang lebih tinggi, sehingga performa kerja mengalami peningkatan. Dalam konteks industri logistik yang dikenal dengan dinamika tinggi dan tekanan kerja yang intens, self-efficacy berfungsi sebagai modal utama bagi karyawan untuk mempertahankan konsistensi hasil serta melakukan adaptasi yang diperlukan demi menjaga produktivitas. Penelitian Lestari et al. (2024) memperkuat temuan tersebut dengan

menunjukkan pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Keyakinan kuat pada kompetensi dan kapabilitas dalam menyelesaikan tugas secara konsisten tercermin pada tenaga kerja yang percaya diri tinggi dalam kemampuannya, sebagaimana dikemukakan oleh Mansyur (2023).

4.2.3 Pengaruh Prosocial Motivation terhadap Kinerja Karyawan

Prosocial motivation berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. dengan koefisien. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi untuk membantu orang lain tidak hanya mempererat hubungan interpersonal, tetapi juga memacu pegawai untuk memberikan hasil terbaik dalam rangka kesejahteraan bersama. Motivasi prososial mendorong perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab dan kolaboratif, yang akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja secara signifikan. Hal ini sangat penting dalam industri logistik, di mana keberhasilan operasional sangat bergantung pada kerja sama tim dan dukungan antar individu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang Liao, Su, Ptashnik, & Nielsen (2022), menunjukkan bahwa dampak motivasi prososial terhadap kinerja bervariasi berdasarkan faktor-faktor seperti tingkat otonomi, generalitas motivasi, dan sifat ukuran kinerja yang digunakan. Karyawan dengan motivasi prososial yang lebih tinggi cenderung mengalami kinerja pekerjaan yang lebih besar (Chen, Chen, & Ng, 2024).

Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan kerja terbukti menjadi faktor dengan pengaruh terbesar terhadap prestasi karyawan. Tingkat work engagement yang tinggi menandakan bahwa karyawan tidak hanya bekerja secara fisik, tetapi juga secara emosional dan kognitif, yang menghasilkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Dalam konteks logistik di Surakarta, karyawan yang sangat engaged cenderung lebih proaktif, tahan banting terhadap tekanan, dan lebih fokus dalam mencapai target organisasi. Dengan demikian, work engagement menjadi faktor kunci yang dapat diandalkan untuk meningkatkan performa kerja di industri yang menuntut kecepatan dan ketepatan tinggi. Hal ini sejalan berdasarkan penelitian Siahaan et al. (2023), ditemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan penyerapan dalam pekerjaan mereka menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi (Chahyono et al., 2024).

Peran Mediasi Work Engagement dalam Hubungan Self-Efficacy dan Kinerja

Analisis mediasi mengungkapkan bahwa work engagement secara signifikan memediasi pengaruh self-efficacy terhadap kinerja. Hal ini menegaskan bahwa pengaruh positif self-efficacy pada kinerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui peningkatan keterlibatan kerja. Singkatnya, tingkat self-efficacy yang tinggi mendorong keterlibatan kerja karyawan, yang kemudian mendorong kinerja mereka menjadi lebih optimal. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menumbuhkan keyakinan diri sekaligus membangun keterlibatan yang kuat agar potensi karyawan dapat benar-benar terwujud dalam performa

kerja. Pernyataan ini dibuktikan melalui riset Siregar et al. (2025), yang menunjukkan bahwa efikasi diri mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui dampaknya pada keterlibatan kerja. Self-efficacy tingkat yang lebih tinggi menyebabkan peningkatan keterlibatan kerja, pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan (Hadi, 2023).

4.2.4 Peran Mediasi Work Engagement dalam Hubungan Prosocial Motivation dan Kinerja

Keterlibatan kerja juga berfungsi sebagai mediator penting dalam hubungan antara motivasi prososial dan kinerja kerja karyawan. Ini berarti motivasi prososial memperbaiki performa secara tidak langsung dengan cara meningkatkan tingkat keterlibatan kerja. Motivasi untuk membantu orang lain memicu perasaan kepemilikan dan tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, yang kemudian meningkatkan dedikasi dan energi yang dicurahkan dalam tugas sehari-hari. Dengan keterlibatan yang lebih tinggi, karyawan mampu berkontribusi secara maksimal pada pencapaian tujuan organisasi. Keterlibatan kerja bertindak sebagai jembatan antara motivasi dan kinerja prososial. Karyawan yang termotivasi oleh keinginan untuk membantu orang lain cenderung lebih terlibat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan (Shin & Hur, 2021) dan (Chen et al., 2024).

6. Kesimpulan dan Saran

Temuan penelitian ini memiliki implikasi strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam industri logistik, khususnya di wilayah Surakarta, yang ditandai dengan dinamika kerja tinggi dan tekanan operasional yang signifikan. Peningkatan self-efficacy karyawan dapat dilakukan melalui program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, pelatihan berbasis pengalaman, pemberian umpan balik konstruktif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pengambilan inisiatif dan kemandirian. Sementara itu, penguatan prosocial motivation dapat difasilitasi melalui pembentukan budaya kerja yang kolaboratif, penyusunan kebijakan penghargaan terhadap perilaku prososial, serta penanaman nilai-nilai kerja yang berorientasi pada kontribusi sosial. Kedua variabel ini tidak hanya memberikan dampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan work engagement, yang terbukti berperan sebagai mediator signifikan. Dengan demikian, perusahaan harus menerapkan pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang menyeluruh, yang tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga mempertimbangkan aspek psikologis dan motivasional. Kesimpulannya, penguatan self-efficacy dan prosocial motivation melalui optimalisasi work engagement merupakan strategi yang relevan dan efektif untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan dalam sektor logistik yang kompetitif.

Referensi

- [1] M. Abbasi, M. R. Monazzam, M. Karanika-Murray, M. Shamsipour, and H. Arabalibeik, "Development and validation of an individual job performance questionnaire (IJPQ)," *Work*, vol. 73, no. 1, pp. 309–320, 2022, doi: 10.3233/WOR-211004.

- [2] M. Bigoni, M. Ploner, and T. Vu, "The right person for the right job: Workers' prosociality as a screening device (IZA Discussion Paper No. 14779)," *IZA Institute of Labor Economics*, 2022, doi: 10.2139/ssrn.4114316.
- [3] K. Boehnke, R. K. Silbereisen, N. Eisenberg, J. Reykowski, and A. Palmonari, "Developmental pattern of prosocial motivation: A cross-national study," *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 20, no. 3, pp. 219–243, 1989, doi: 10.1177/0022022189203001.
- [4] M. Caliendo, A. S. Kritikos, D. Rodríguez, and C. Stier, "Self-efficacy and entrepreneurial performance of start-ups," *Small Business Economics*, vol. 61, pp. 1027–1051, 2023, doi: 10.1007/s11187-022-00728-0.
- [5] R. N. Catalan, C. Nillos, M. Guitche, and R. Perez, "Physical fitness and self efficacy in PATHFIT 1 of education students," *Technium Social Sciences Journal*, vol. 55, no. 1, pp. 156–166, 2024, doi: 10.47577/tssj.v55i1.10656.
- [6] C. Chahyono, A. Karim, M. Ruslan, and M. Idris, "Work engagement and person-job fit as catalysts for employee performance excellence in Indonesia's agricultural domain," *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, vol. 11, no. 10, pp. 86–113, 2024, doi: 10.33168/jliss.2024.1006.
- [7] H. C. Chen, I. H. Chen, and C. T. S. Ng, "Calling and job involvement: The role of prosocial motivation in the performance of mission-driven organization," *Journal of General Psychology*, pp. 1–29, 2024, doi: 10.1080/00221309.2024.2349763.
- [8] G. Collani and P. Y. Herzberg, "Eine revidierte Fassung der deutschsprachigen Skala zum Selbstwertgefühl von Rosenberg," *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, vol. 24, no. 1, pp. 3–7, 2003.
- [9] R. J. Collie, "Social-emotional need satisfaction, prosocial motivation, and students' positive behavioral and well-being outcomes," *Social Psychology of Education*, vol. 25, no. 2–3, pp. 1–26, 2022, doi: 10.1007/s11218-022-09691-w.
- [10] T. Ding, W. Zhu, and M. Zhao, "Does cross-border logistics performance contribute to export competitiveness? Evidence from China based on the iceberg transport cost model," *Sustainability*, vol. 15, no. 1, p. 490, 2023, doi: 10.3390/su15010490.
- [11] Y. Dwiningsih, M. T. N. Rokhman, and Ratnawati, "The influence of work engagement on employee performance: A scope review," *Journal of Finance and Business Digital (JFBD)*, vol. 2, no. 4, pp. 557–570, 2023, doi: 10.55927/jfbd.v2i4.7361.
- [12] E. T. Estimo and M. J. C. Villanueva, "Employees' work engagement before and during the COVID-19 pandemic: A comparative analysis," *Journal of Human Resource Management*, vol. 11, no. 1, pp. 13–22, 2023, doi: 10.11648/j.jhrm.20231101.13.
- [13] R. O. S. Gurning et al., "Conceptualizing floating logistics supporting facility as innovative and sustainable transport in remote areas: Case of small islands in Indonesia," *Sustainability*, vol. 14, no. 14, p. 8904, 2022, doi: 10.3390/su14148904.
- [14] I. Gurubhagavatula et al., "Guiding principles for determining work shift duration and addressing the effects of work shift duration on performance, safety, and health," *Sleep*, vol. 44, no. 11, p. zsab161, 2021, doi: 10.1093/sleep/zsab161.
- [15] P. Hadi, "The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement," *Int. J. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 12, no. 2, pp. 653–661, 2023, doi: 10.20525/ijrbs.v12i2.2465.
- [16] S. Indiani and O. Onsardi, "Pengaruh kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Agrical," *J. Entrepreneur Manaj. Sains*, vol. 5, no. 1, pp. 332–345, 2024, doi: 10.36085/jems.v5i1.5979.
- [17] M. Jerusalem and R. Schwarzer, "Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes," in *Self-efficacy: Thought control of action*, R. Schwarzer, Ed. Washington, DC: Hemisphere, 1992, pp. 195–216.
- [18] J.-S. Kim, "Effect of psychological meaningfulness on job involvement, proactive behavior, and performance: Focusing on the mediating effect of self-efficacy," *Sustainability*, vol. 15, no. 13, p. 10208, 2023, doi: 10.3390/su151310208.
- [19] Y. Laelasari, D. Jhoansyah, and F. Mulia Z, "Pengaruh self efficacy, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan," *Al-Kharaj*, vol. 6, no. 11, 2024, doi: 10.47467/alkharaj.v6i11.3394.
- [20] S. Psi. S. Lestari, S. Watini, and D. E. Rose, "Impact of self-efficacy and work discipline on employee performance in sociopreneur initiatives," *Aptisi Trans. Technopreneurship*, vol. 6, no. 2, pp. 270–284, 2024, doi: 10.34306/att.v6i2.403.
- [21] L. Liu, Y. Liu, T. Wang, and Y. Liu, "The analysis of strategies on the promotion of students' self-efficacy," *J. Res. Soc. Sci. Humanit.*, vol. 2, no. 5, pp. 25–28, 2023.
- [22] Y. Lu, L. Zheng, B. Zhang, and W. Li, "Configuration of prosocial motivations to enhance employees' innovation behaviors," *Front. Psychol.*, vol. 13, 2022, doi: 10.3389/fpsyg.2022.958949. [23] N. A. Mansyur, "The influence of empowerment and self-efficacy on employee performance," *J. Manag. Adm. Provision*, vol. 3, no. 2, pp. 69–74, 2023, doi: 10.55885/jmap.v3i2.296.
- [24] K. A. Mardiana and S. Wijono, "Hubungan self-efficacy dengan work engagement pada karyawan Pusat Pengembangan Anak (YCI) selama masa pandemi Covid-19," *Bull. Couns. Psychother.*, vol. 4, no. 3, 2023, doi: 10.51214/bocp.v5i1.430.
- [25] L. H. Maulana and H. Padilla, "Employees performance with the determination of motivation, competence and work environment," *Int. J. Sci. Res.*, vol. 2, no. 1, pp. 65–75, 2020, doi: 10.30997/IJSR.V2I1.24.
- [26] S. D. Muslimah and Meldawati, "Pengaruh self efficacy terhadap jenis persalinan pada ibu bersalin di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin," *Al-Hayat: Nat. Sci., Health & Environ. J.*, vol. 2, no. 2, pp. 150–156, 2024, doi: 10.47467/alhayat.v2i2.2685.
- [27] R. A. Pratama, P. Purwati, I. Novita Sari, U. Puspita Rachma, and F. Khoirun Nikmah, "Workplace anxiety as a bridge between job insecurity and work-life conflict: Insights from healthcare employees," *Bull. Couns. Psychother.*, vol. 7, no. 2, 2025, doi: 10.51214/002025071333000.
- [28] P. Purwati, I. Sari, R. Pratama, F. Nikmah, and B. Gumintang, "Uncovering competitive behavior: How critical thinking, self-efficacy, and social comparison shape college students in Central Java, Indonesia," *Open Psychol. J.*, vol. 18, 2025, doi: 10.2174/0118743501383616250425105109.
- [29] N. M. D. Puspitawati, A. W. Andika, and I. A. P. U. Paramita, "The impact of self-paced online training on self-efficacy and work engagement in private universities, Bali, Indonesia," *J. Apl. Bisnis Manaj.*, vol. 9, no. 3, p. 795, 2023, doi: 10.17358/jabm.9.3.795.
- [30] E. D. Rahayu, I. A. M. E. M. Gayatri, and Y. I. Ariska, "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu," *J. Multidisiplin Dehasen*, vol. 2, no. 1, 2023, doi: 10.37676/mude.v2i1.3599.
- [31] T. Santia, "Menko Airlangga: Peringkat kinerja logistik Indonesia masih kalah ketimbang Malaysia hingga Thailand," *Liputan6.com*, Aug. 29, 2024. [Online]. Available: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5384724/menko-airlangga-peringkat-kinerja-logistik-indonesia-masih-kalah-ketimbang-malaysia-hingga-thailand>.

- [32] I. N. Sari and A. L. Riani, "The effect of prosocial motivation on work engagement with thriving at work as a mediating variable," *Int. J. Econ. Bus. Manag. Res.*, vol. 7, no. 3, p. 64, 2023, doi: 10.51505/IJEBMR.2023.7306.
- [33] W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, and M. Salanova, "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study," *Educ. Psychol. Meas.*, vol. 66, pp. 701–716, 2006, doi: 10.1177/0013164405282471.
- [34] K. M. Schrage, B. M. Le, J. E. Stellar, and E. A. Impett, "Feeling appreciated predicts prosocial motivation in avoidantly attached individuals," *Pers. Soc. Psychol. Bull.*, Advance online publication, 2022, doi: 10.1177/01461672221122515.
- [35] B. I. Setia, T. Yuniarsih, M. F. Gaffar, E. Suryadi, A. Affandi, and T. Rohmawati, "Job satisfaction as a mediator in improving employee performance through talent and knowledge management," *J. East. Eur. Cent. Asian Res. (JEECAR)*, vol. 9, no. 5, pp. 749–762, 2022, doi: 10.15549/jeecar.v9i5.1060.
- [36] S. H. Shaikh and M. K. Verma, "A study evaluating ways to enhance work engagement in the Indian telecom industry," *Int. J. Multidiscip. Res.*, vol. 6, no. 6, pp. 1–10, 2024, doi: 10.36948/ijfmr.2024.v06i06.31829.
- [37] S. Shoaib, K. Hayat, and A. Aziz, "Mediating impact of work engagement and moderating effect of organization culture on the relationship between pro-social motivation, social media, social networking and organizational citizenship behavior," *J. Journal, Media Sci. Creative Arts*, vol. 3, no. 2, pp. 104–133, 2023, doi: 10.56596/jjm sca.v3i2.81.
- [38] J. Siahaan, A. Mardhiyah, and O. M. Siregar, "The influence of perceived organizational support and work engagement on employee performance," *Marginal J. Manag. Account. General Finance Int. Econ. Issues*, vol. 3, no. 1, pp. 95–106, 2023, doi: 10.55047/marginal.v3i1.875.
- [39] P. N. U. Siregar, D. S. Sinaga, J. Tarigan, J. L. Gaol, and R. B. Napitupulu, "Work engagement mediation to optimize the state civil apparatus performance," *Int. J. Curr. Sci. Res. Rev.*, vol. 8, no. 1, 2025, doi: 10.47191/ijcsrr/v8-i1-44.
- [40] B. M. Tortosa Martínez, M. del C. Pérez Fuentes, and M. del M. Molero Jurado, "Work engagement: A descriptive qualitative study on the perception of teachers," *J. Qual. Res. Educ.*, no. 38, pp. 214–233, 2024, doi: 10.14689/enad.38.1811.
- [41] H. Valdez Bonilla and C. Ron Murguía, "Escala Utrecht de engagement en el trabajo [Utrecht scale of work engagement]," *Jalisco: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University*, 2011.
- [42] H. Wang, "Factors affecting employee performance: A systematic review," *J. Manag. Finance*, vol. 1, no. 2, pp. 118–127, 2023, doi: 10.55849/jmf.v1i2.102.
- [43] M. N. Wangid, Y. Ayriza, and N. N. Yuhenita, "Relationship of prosocial behavior to work engagement in female volunteers in Indonesia," *Int. J. Multicult. Multireligious Underst.*, vol. 10, no. 6, p. 31, 2023, doi: 10.18415/ijmmu.v10i6.4681.