

SELF EFFICACY DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI

Nabilla Ghina Utami
Universitas Widyatama
Email: ghina.nabilla@widyatama.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Trisha Indo Sandang, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 120 karyawan sebagai sampel penelitian dengan metode sampel jenuh, kemudian dianalisis menggunakan teknik Moderated Regression Analysis (MRA) dan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Keterbaruan dalam penelitian ini terletak pada integrasi variabel motivasi kerja sebagai mediasi dalam hubungan self-efficacy dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di industri tekstil, yang masih jarang diteliti di Indonesia. Selain itu, metode analisis yang digunakan, yakni SEM dan MRA, memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap interaksi antar variabel, memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan self-efficacy, pemberian kompensasi yang adil, serta penguatan motivasi kerja. Dengan demikian, temuan ini dapat menjadi acuan bagi industri tekstil dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Self-Efficacy, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam industri tekstil yang sangat bergantung pada tenaga kerja. Pengelolaan SDM yang efektif, yang mencakup pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pemberdayaan karyawan, terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi (Mokobombang & Natsir, 2021). Namun, dalam konteks industri tekstil Indonesia, mayoritas tenaga kerja masih didominasi oleh pekerja tidak terampil, yang menyebabkan rendahnya produktivitas dibandingkan dengan negara pesaing seperti Tiongkok dan Vietnam (Wafi & Sari, 2021). Selain itu, rendahnya adopsi teknologi modern semakin memperburuk efisiensi operasional perusahaan tekstil, terutama bagi skala kecil dan menengah yang memiliki keterbatasan sumber daya untuk berinvestasi dalam inovasi (Faradilla, Rahmaddiansyah, & Hakim, 2022).

Pandemi COVID-19 juga memberikan dampak signifikan terhadap industri tekstil, dengan penurunan drastis permintaan produk fashion yang menyebabkan banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dampak lainnya adalah meningkatnya angka turnover dan menurunnya kualitas SDM yang tersedia, sehingga menyebabkan ketidakstabilan dalam produktivitas tenaga kerja (Riyanto, 2020). Kenaikan upah minimum regional (UMR) juga menjadi tantangan besar bagi perusahaan tekstil dalam menjaga efisiensi tenaga kerja, terutama dalam struktur biaya operasional mereka (Kurniawaty, 2016). Beberapa perusahaan yang telah

mengadopsi strategi pelatihan SDM dan teknologi modern terbukti mampu meningkatkan daya saing dan stabilitas operasional mereka, terutama dengan mengembangkan produk inovatif seperti tekstil ramah lingkungan dan alat pelindung diri (Faradilla et al., 2022).

Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM adalah PT. Trisha Indo Sandang, produsen tekstil terkemuka di Indonesia. Berdasarkan analisis menggunakan Balanced Scorecard (BSC), kinerja perusahaan mengalami penurunan signifikan dalam beberapa tahun terakhir, terutama dalam aspek keuangan, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Data menunjukkan adanya penurunan pendapatan dan pertumbuhan penjualan, sementara tingkat ketidakhadiran dan turnover karyawan meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti self-efficacy dan sistem kompensasi perusahaan belum dikelola secara optimal untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan (Sumber: SDM PT. Trisha Indo Sandang, 2024).

Dalam teori manajemen SDM, self-efficacy dan kompensasi merupakan dua faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Self-efficacy mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, yang telah terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi dan produktivitas kerja (Ramadhani & Lestariningsih, 2020). Selain itu, kompensasi yang adil dan kompetitif juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Ling et al., 2023). Namun, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa self-efficacy tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja, terutama jika tidak disertai dengan sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung (Hasan & Khaerana, 2020; Prastica & Silitonga, 2022).

Adanya perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan gap teoritis, di mana belum ada kesepakatan yang jelas mengenai bagaimana hubungan self-efficacy dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh signifikan, sementara penelitian lain tidak menemukan hubungan yang kuat. Hal ini membuka ruang penelitian lebih lanjut untuk memahami mekanisme yang dapat memperkuat hubungan tersebut, terutama dengan mempertimbangkan faktor mediasi yang relevan dalam konteks industri tekstil. Gap penelitian juga terlihat dari kurangnya studi yang mengintegrasikan variabel motivasi kerja sebagai mediasi antara self-efficacy dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam industri tekstil, terutama di Indonesia.

Penelitian ini menawarkan pendekatan baru dengan memasukkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara self-efficacy dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat hubungan antara self-efficacy dan kinerja (Muvida & Almanshur, 2022) serta antara kompensasi dan kinerja (Efendi et al., 2020; Candradewi & Dewi, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap yang ada dengan menganalisis bagaimana self-efficacy dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai mediasi dalam konteks industri tekstil.

2. LANDASAN TEORI

Self-Efficacy

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan tertentu. Konsep ini diperkenalkan oleh Albert Bandura dalam teori kognitif sosialnya yang menyatakan bahwa individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaannya (Bandura dalam Lianto, 2019). Menurut Luthans dalam Azhari et al. (2022), self-efficacy berperan dalam menentukan

tingkat motivasi dan kinerja seseorang. Self-efficacy memiliki tiga dimensi utama yang menentukan bagaimana individu menilai kemampuannya dalam bekerja. Dimensi pertama adalah level (magnitudo), yang mencerminkan tingkat kesulitan tugas yang dapat dihadapi seseorang, seperti keberanian dalam menghadapi tugas yang kompleks serta keyakinan dalam menyelesaikan tugas dengan baik (Sumaila & Rossanty, 2022). Dimensi kedua adalah strength (kekuatan), yaitu seberapa kuat individu mempertahankan keyakinannya meskipun menghadapi tantangan, yang ditunjukkan dengan ketekunan dan ketahanan terhadap kesulitan dalam pekerjaan. Dimensi terakhir adalah generality (generalisasi), yang mengukur sejauh mana keyakinan seseorang dapat diterapkan dalam berbagai situasi kerja, seperti kemampuannya menangani berbagai tugas dan menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja. Dengan adanya self-efficacy yang tinggi, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih efektif dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian organisasi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan kinerjanya. Barry Gerhart (2022) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Handoko dalam Herispon dan Firdaus (2022) juga menegaskan bahwa kompensasi dapat menjadi faktor yang menentukan tingkat kepuasan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Dessler (2020), kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung mencakup gaji pokok, bonus, insentif, serta tunjangan kesehatan dan kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan secara langsung. Sementara itu, kompensasi finansial tidak langsung meliputi program asuransi, dana pensiun, serta fasilitas kerja tambahan seperti kendaraan dinas atau subsidi perumahan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain adalah penawaran dan permintaan tenaga kerja, produktivitas kerja, kondisi ekonomi, serta kebijakan internal perusahaan (Hasibuan, 2020). Dengan kompensasi yang adil dan kompetitif, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat individu tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Sedarmayanti (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri dari dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2020), motivasi kerja tidak hanya mendorong seseorang untuk mencapai target tetapi juga memengaruhi tingkat loyalitas dan kepuasan kerja. Motivasi kerja terdiri dari dua aspek utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Sedarmayanti, 2020). Motivasi intrinsik mencerminkan kepuasan dalam bekerja serta keinginan untuk mencapai prestasi tertentu, sedangkan motivasi ekstrinsik lebih berkaitan dengan penghargaan finansial, insentif, serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Faktor-faktor seperti penghargaan dari atasan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta pengakuan dari organisasi turut mempengaruhi tingkat motivasi seseorang dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih berkomitmen dalam pekerjaannya dan memiliki performa yang lebih baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang dihasilkan individu berdasarkan tanggung jawab dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Mangkunegara (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diukur berdasarkan standar tertentu yang digunakan dalam

organisasi. Penilaian kinerja karyawan biasanya dilakukan untuk mengidentifikasi efektivitas kerja dan menentukan strategi pengembangan karyawan lebih lanjut. Menurut Gerry Dessler (2020), kinerja karyawan dapat diukur melalui enam dimensi utama, yaitu output kerja (jumlah dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan), efisiensi kerja (penggunaan waktu dan sumber daya secara optimal), kompetensi individu (penguasaan keterampilan dan pemahaman terhadap pekerjaan), adaptabilitas (kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja), komitmen terhadap pekerjaan, serta kerja sama dalam tim. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan harapan organisasi serta memberikan kontribusi yang maksimal.

Pengembangan Hipotesis

Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Self-efficacy merupakan faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih dalam menyelesaikan tugas, dan memiliki daya tahan terhadap tekanan kerja (Bandura dalam Lianto, 2019). Selain itu, penelitian oleh Ramadhani & Lestariningsih (2020) menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H1: Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Dessler (2020) menjelaskan bahwa kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mengurangi turnover. Candradewi & Dewi (2019) juga menemukan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan motivasi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Self-Efficacy terhadap Motivasi Kerja

Self-efficacy tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja tetapi juga dapat meningkatkan motivasi kerja. Individu dengan tingkat self-efficacy tinggi akan memiliki keyakinan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja (Muvida & Almanshur, 2022). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga menjadi faktor pendorong motivasi karyawan. Efendi et al. (2020) menemukan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif akan meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai target pekerjaan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Permatasari & Mujanah (2021)

juga menemukan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan, terutama jika didukung oleh lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:
H5: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja sebagai Mediasi antara Self-Efficacy dan Kinerja Karyawan

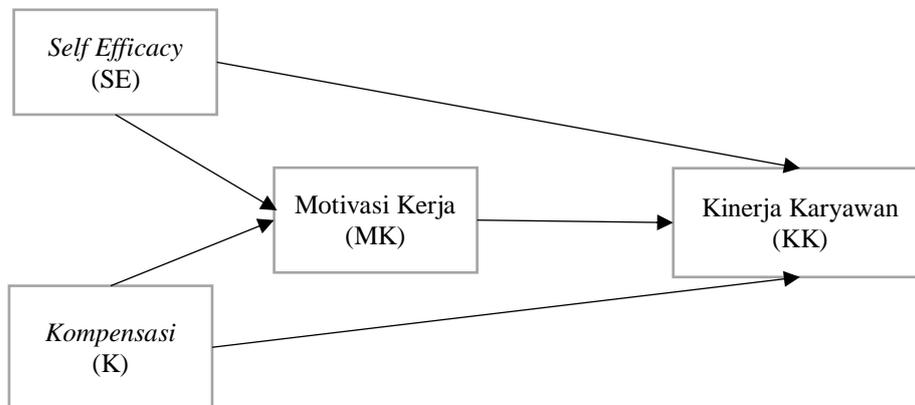
Self-efficacy yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Muvida & Almanshur (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara self-efficacy dan kinerja, di mana individu yang memiliki keyakinan diri tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H6: Motivasi kerja memediasi hubungan antara self-efficacy dan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja sebagai Mediasi antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Selain memediasi hubungan self-efficacy dan kinerja, motivasi kerja juga berperan dalam memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Efendi et al. (2020) menemukan bahwa kompensasi yang baik meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis terakhir yang diajukan adalah:

H7: Motivasi kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan jenis penelitian explanatory research, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara self-efficacy (X1), kompensasi (X2), kinerja karyawan (Y), dan motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi di PT. Trisha Indo Sandang, Bandung (Sugiyono, 2022). Populasi penelitian adalah 120 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan metode sampel jenuh, karena jumlahnya relatif kecil (Sugiyono, 2022:133). Data yang digunakan terdiri dari data primer, diperoleh melalui kuesioner berbasis skala Likert 5 poin yang dikirimkan via Google Form, serta data sekunder yang bersumber dari jurnal dan penelitian terdahulu (Kuncoro, 2021). Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, observasi non-partisipan, dan studi kepustakaan (Sugiyono, 2022). Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang cocok untuk sampel kecil dan tidak memerlukan distribusi normal (Hair et al., 2022). Evaluasi model dilakukan melalui uji model pengukuran (Outer Model) untuk menguji validitas dan reliabilitas, serta uji model struktural (Inner Model) yang mengukur kekuatan hubungan antar

variabel menggunakan R-Square (R^2), F-Square (F^2), dan path coefficients. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping menggunakan t-statistik $> 1,985$ dan p-value $< 0,05$ sebagai kriteria penerimaan hipotesis (Ghozali, 2024:150).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN
Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	71	59
Perempuan	49	41
Usia		
< 25 tahun	23	19
25-34 tahun	19	16
35-44 tahun	19	16
45-54 tahun	31	26
≥ 55 tahun	28	23
Lama Bekerja		
< 1 tahun	32	27
1-5 tahun	22	18
6-10 tahun	29	24
11-15 tahun	18	15
> 15 tahun	19	16
Tingkat Pendidikan		
SMA/Sederajat	15	13
Diploma (D3)	46	38
Sarjana (S1)	48	40
Magister (S2)	10	8
Doktor (S3)	1	1

Sumber: diolah peneliti, 2025

Berdasarkan analisis karakteristik responden, mayoritas karyawan PT. Trisha Indo Sandang adalah laki-laki (59%), yang mencerminkan dominasi tenaga kerja pria dalam industri tekstil. Dari segi usia, kelompok terbesar berada pada rentang 45-54 tahun (26%) dan ≥ 55 tahun (23%), menunjukkan bahwa tenaga kerja berpengalaman mendominasi, meskipun kehadiran tenaga kerja muda di bawah 25 tahun (19%) mengindikasikan adanya regenerasi dalam perusahaan. Dari aspek lama bekerja, proporsi tertinggi berada pada kelompok kurang dari 1 tahun (27%), yang dapat menjadi indikasi tingginya tingkat rekrutmen atau turnover karyawan, sementara kelompok dengan masa kerja 6-10 tahun (24%) menunjukkan bahwa perusahaan juga memiliki tenaga kerja dengan pengalaman menengah yang cukup kuat. Dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (40%) dan Diploma (38%), yang mencerminkan bahwa tenaga kerja di perusahaan ini didominasi oleh individu dengan latar belakang akademik menengah hingga tinggi, sementara jumlah tenaga kerja dengan pendidikan Magister (8%) dan Doktor (1%) masih terbatas. Secara keseluruhan, distribusi karakteristik ini menunjukkan bahwa PT. Trisha Indo Sandang memiliki kombinasi tenaga kerja berpengalaman dan tenaga kerja baru, dengan latar belakang

akademik yang relatif tinggi, yang dapat menjadi faktor penting dalam strategi pengembangan sumber daya manusia serta peningkatan kinerja perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Convergent Validity (Loading Factor)

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X)	X1.1	0,844	Valid
	X1.2	0,831	Valid
	X1.3	0,723	Valid
	X1.4	0,821	Valid
	X1.5	0,728	Valid
	X1.6	0,732	Valid
	X1.7	0,747	Valid
	X1.8	0,839	Valid
	X1.9	0,787	Valid
	X1.10	0,786	Valid
	X1.11	0,744	Valid
	X1.12	0,791	Valid
	X1.13	0,820	Valid
	X1.14	0,721	Valid
	X1.15	0,800	Valid
	X1.16	0,762	Valid
	X1.17	0,733	Valid
	X1.18	0,791	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,748	Valid
	X2.2	0,718	Valid
	X2.3	0,812	Valid
	X2.4	0,730	Valid
	X2.5	0,734	Valid
	X2.6	0,773	Valid
	X2.7	0,725	Valid
	X2.8	0,777	Valid
	X2.9	0,781	Valid
	X2.10	0,777	Valid
	X1.11	0,814	Valid
	X2.12	0,722	Valid
	X2.13	0,734	Valid
	X2.14	0,751	Valid
	X2.15	0,793	Valid
	X2.16	0,784	Valid
Motivasi (Z)	Z.1	0,733	Valid
	Z.2	0,771	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	Z.3	0,746	Valid
	Z.4	0,769	Valid
	Z.5	0,802	Valid
	Z.6	0,784	Valid
	Z.7	0,756	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,846	Valid
	Y.2	0,658	Valid
	Y.3	0,714	Valid
	Y.4	0,733	Valid
	Y.5	0,797	Valid
	Y.6	0,811	Valid
	Y.7	0,781	Valid
	Y.8	0,727	Valid
	Y.9	0,775	Valid
	Y.10	0,734	Valid
	Y.11	0,773	Valid
	Y.12	0,725	Valid
	Y.13	0,703	Valid
Y.14	0,711	Valid	
Y.15	0,790	Valid	
Y.16	0,821	Valid	
Y.17	0,728	Valid	
Y.18	0,739	Valid	

Sumber: Hasil SmartPLS, diolah peneliti 2025

Berdasarkan data Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai loading factor pada setiap variabel dan item pernyataan didalamnya dapat dikatakan memiliki nilai validitas yang baik sebab telah memenuhi standart nilai yang ditentukan yaitu lebih dari 0,7.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,854	0,859	Reliabel
Kompensasi	0,821	0,843	Reliabel
Motivasi	0,819	0,833	Reliabel
Kinerja	0,901	0,924	Reliabel

Sumber: Hasil SmartPLS, diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas, semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR) di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Model Struktural (Inner Model)**Tabel 3. Hasil Uji R Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.931	0.929
Motivasi	0.868	0.854

Sumber: Hasil SmartPLS, diolah peneliti 2025

Berdasarkan pada tabel 3 Hasil uji R-Square (R^2) menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang sangat kuat. Kinerja Karyawan (Y) memiliki R^2 sebesar 0.931, yang berarti 93,1% variabilitasnya dijelaskan oleh Self Efficacy (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (Z) sebagai mediator, sementara 6,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai R^2 Adjusted sebesar 0.929 mengonfirmasi bahwa variabel independen tetap memberikan kontribusi signifikan setelah koreksi model. Motivasi (Z) sebagai mediator memiliki R^2 sebesar 0.868, yang berarti 86,8% variasinya dipengaruhi oleh Self Efficacy dan Kompensasi, dengan 13,2% dipengaruhi faktor lain. Nilai R^2 yang tinggi (> 0.75) menegaskan bahwa Motivasi adalah mediator efektif, memperkuat hubungan Self Efficacy dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pengujian Hipotesis**Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Langsung**

Variabel	Original Sampel	T-statistic	P-values
<i>Self Efficacy</i> -> Kinerja	0,387	3,560	0,042
Kompensasi -> Kinerja	0,597	5,281	0,001
Motivasi -> Kinerja	0,242	2,411	0,003

Sumber: Hasil SmartPLS, diolah peneliti 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0.387, t-statistic 3.560, dan p-value 0.042 (< 0.05), yang berarti semakin tinggi Self Efficacy karyawan, semakin baik kinerja mereka. Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0.597, t-statistic 5.281, dan p-value 0.001, menunjukkan bahwa kompensasi yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0.242, t-statistic 2.411, dan p-value 0.003, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, semakin meningkat pula kinerjanya. Dengan demikian, Self Efficacy, Kompensasi, dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kompensasi sebagai faktor yang paling dominan dalam model ini.

Uji Mediasi (MRA)**Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Mediasi**

Variabel	Original Sampel	T-Statistic	P-Values
Kompensasi -> Motivasi -> Kinerja	0,210	2,604	0,021
<i>Self Efficacy</i> -> Motivasi -> Kinerja	0,325	3,521	0,042

Sumber: Hasil SmartPLS, diolah peneliti 2025

Berdasarkan pada tabel 5 hasil uji pengaruh mediasi menunjukkan bahwa Motivasi secara signifikan memediasi hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien 0.210, t-statistic 2.604, dan p-value 0.021 (< 0.05), yang berarti kompensasi yang lebih baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, Motivasi juga memediasi hubungan antara Self Efficacy dan Kinerja Karyawan dengan

nilai koefisien 0.325, t-statistic 3.521, dan p-value 0.042, menunjukkan bahwa karyawan dengan self-efficacy tinggi akan lebih termotivasi, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, Motivasi berperan sebagai mediator yang signifikan dalam memperkuat pengaruh Kompensasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar dampak positif dari Self Efficacy dan Kompensasi terhadap kinerja mereka.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T-statistic sebesar 3,560 dan P-value sebesar 0,042. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat self efficacy seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka capai. Hasil ini sejalan dengan teori Bandura (2019) dalam teori kognitif sosial, yang menyatakan bahwa individu dengan self efficacy yang tinggi lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan cenderung lebih gigih menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Darmawan et al. (2022), yang menemukan bahwa self efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula Ambarita et al. (2022) yang menyatakan bahwa karyawan dengan self efficacy yang tinggi cenderung lebih proaktif, memiliki inisiatif lebih besar, dan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Namun, beberapa penelitian lain, seperti Ramadhani & Lestariningsih (2020), menunjukkan bahwa pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung, melainkan dimediasi oleh faktor lain seperti motivasi atau disiplin kerja

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan T-statistic sebesar 5,281 dan P-value sebesar 0,001. Ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Candradewi & Dewi (2019), yang menemukan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Efendi et al. (2020) juga menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja. Namun, penelitian oleh Irfanodi (2021) menemukan bahwa kompensasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, karena harus didukung oleh faktor lain seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan T-statistic sebesar 5,281 dan P-value sebesar 0,001. Ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Candradewi & Dewi (2019), yang menemukan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Efendi et al. (2020) juga menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja. Namun, penelitian oleh Irfanodi (2021) menemukan bahwa kompensasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, karena harus didukung oleh faktor lain seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan T-statistic sebesar 2,411 dan P-value sebesar 0,003. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Motivasi kerja menjadi faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan dalam suatu organisasi. Teori Hierarchy of Needs dari Maslow (1943) menyatakan bahwa motivasi kerja muncul ketika kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri karyawan terpenuhi. Dengan kata lain, ketika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri karyawan, maka tingkat motivasi mereka akan meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukmaningsih et al. (2022) menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, memiliki dedikasi yang lebih kuat terhadap pekerjaan, serta menunjukkan sikap yang lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini memperkuat temuan bahwa motivasi kerja bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam pencapaian kinerja optimal. Muvida & Almanshur (2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara self efficacy dan kinerja karyawan, yang berarti bahwa karyawan dengan tingkat self efficacy yang tinggi cenderung memiliki motivasi lebih besar dalam menyelesaikan tugas, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, penelitian Rofcanin et al. (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja, sehingga dalam meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor eksternal yang mungkin berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan motivasi kerja.

Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Self Efficacy dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi hubungan antara Self Efficacy dan Kinerja Karyawan, dengan Original Sample = 0,325, T-Statistic = 3,521, dan P-Value = 0,042. Nilai T-Statistic > 1,981 dan P-Value < 0,05 mengindikasikan bahwa pengaruh mediasi ini signifikan. Artinya, Self Efficacy tidak hanya berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan juga memiliki motivasi kerja yang lebih besar, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Hasil ini selaras dengan teori Bandura (2019) dalam teori kognitif sosial, yang menyatakan bahwa Self Efficacy berperan penting dalam membentuk perilaku individu, termasuk motivasi kerja dan kinerja. Individu dengan self efficacy yang tinggi cenderung memiliki keyakinan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, lebih gigih dalam menyelesaikan tugas, serta memiliki inisiatif yang lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini. Muvida & Almanshur (2022) menemukan bahwa Self Efficacy memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja dapat bertindak sebagai mediator yang memperkuat hubungan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Saputra et al. (2021) juga menunjukkan bahwa karyawan dengan Self Efficacy yang tinggi cenderung memiliki motivasi lebih kuat dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Sebaliknya, penelitian oleh Ramadhani & Lestariningsih (2020) menyatakan bahwa Self Efficacy tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi bergantung pada faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan sistem insentif. Ini menunjukkan bahwa meskipun Self Efficacy penting, tanpa adanya faktor pendukung, pengaruhnya terhadap kinerja bisa berkurang.

Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan, dengan Original Sample = 0,210, T-Statistic = 2,604, dan P-Value = 0,021. Dengan T-Statistic > 1,981 dan P-Value < 0,05, ini menunjukkan bahwa Motivasi secara signifikan memediasi hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Artinya, kompensasi yang baik tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan motivasi mereka, yang pada akhirnya turut meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, yang berdampak positif pada produktivitas mereka.

Hasil ini selaras dengan teori Two-Factor Herzberg, yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor motivasi ekstrinsik yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Ketika karyawan merasa bahwa gaji, tunjangan, dan insentif yang diberikan sudah adil dan sesuai dengan kontribusi mereka, maka mereka akan lebih termotivasi dalam bekerja. Penelitian terdahulu juga mendukung hasil ini. Candradewi & Dewi (2019) menemukan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Selain itu, penelitian Efendi et al. (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa mendapatkan kompensasi yang layak lebih termotivasi untuk bekerja keras, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka. Namun, beberapa penelitian lain seperti Irfanodi (2021) menyatakan bahwa kompensasi yang baik tidak selalu menjamin peningkatan kinerja karyawan, karena bisa saja faktor lain seperti kepuasan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan. Ini berarti bahwa meskipun kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja, perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas, semakin baik kinerja mereka. Selain itu, Kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi Kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik performa mereka dalam pekerjaan. Lebih lanjut, hasil penelitian mengungkapkan bahwa Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Self Efficacy dan Kinerja Karyawan secara signifikan, artinya karyawan yang memiliki kepercayaan diri tinggi cenderung lebih termotivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Hal serupa juga berlaku pada hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan, di mana Motivasi Kerja berperan sebagai mediator, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang baik tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa Self Efficacy, Kompensasi, dan Motivasi Kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, baik secara langsung maupun melalui mekanisme mediasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran bagi PT. Trisha Indo Sandang, peneliti selanjutnya, dan pihak terkait. Bagi perusahaan, peningkatan Self Efficacy dapat dilakukan melalui pelatihan keterampilan, mentoring, dan umpan balik yang lebih konstruktif. Dalam aspek Kompensasi, evaluasi fasilitas kerja seperti parkir, ruang kerja, dan mushola perlu ditingkatkan

untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Motivasi kerja juga perlu diperkuat dengan transparansi jaminan sosial dan asuransi yang lebih jelas, sementara komunikasi karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pemanfaatan teknologi komunikasi yang lebih modern. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam mempertimbangkan faktor lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, disarankan untuk menambahkan variabel tersebut serta menggunakan pendekatan kualitatif untuk pemahaman yang lebih mendalam. Penelitian juga dapat dilakukan di industri lain untuk menguji relevansi temuan dalam konteks yang lebih luas. Bagi pemimpin perusahaan, penelitian ini menegaskan pentingnya Self Efficacy, Kompensasi, dan Motivasi Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga manajer perlu mendukung sistem kompensasi yang adil dan membangun lingkungan kerja yang kondusif. Bagi karyawan, penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan diri dan komunikasi aktif dengan manajemen. Bagi pemerintah, perlunya pengawasan lebih ketat terhadap jaminan sosial tenaga kerja serta penyediaan program pelatihan guna meningkatkan daya saing tenaga kerja. Dengan kolaborasi dari semua pihak, kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan, yang berdampak positif pada produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, R., Prasetyo, B., & Wicaksono, A. (2022). The impact of self-efficacy on employee performance in manufacturing industries. *Journal of Human Resource Management*, 8(2), 112-125.
- Bandura, A. (2019). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Candradewi, M. A., & Dewi, A. A. S. K. (2019). The effect of compensation on employee motivation and performance. *International Journal of Business and Management Research*, 7(3), 95-108.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Efendi, A., Sari, N., & Rahman, M. (2020). Compensation and work motivation as determinants of employee performance in textile companies. *Asian Journal of Business and Management*, 10(1), 45-59.
- Faradilla, M., Rahmaddiansyah, A., & Hakim, R. (2022). Technological adoption and workforce efficiency in the Indonesian textile industry. *Indonesian Journal of Business Studies*, 12(4), 88-102.
- Ghozali, I. (2024). *Structural Equation Modeling dengan SmartPLS 3.0* (4th ed.). Universitas Diponegoro Press.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hasan, S., & Khaerana, N. (2020). Does self-efficacy affect employee performance? Evidence from service industries. *International Journal of Human Resource Development*, 15(2), 130-145.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revised Edition). Bumi Aksara.

- Irfanodi, A. (2021). The relationship between compensation and job satisfaction in Indonesian manufacturing firms. *Journal of Industrial Management*, 11(3), 75-90.
- Kuncoro, M. (2021). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (6th ed.). Erlangga.
- Kurniawaty, L. (2016). The impact of minimum wage policy on the Indonesian textile industry: A review. *Journal of Labor Economics*, 9(2), 150-165.
- Ling, C. W., Tan, R. H., & Wong, J. K. (2023). Fair compensation and its impact on employee job satisfaction and performance. *Asia-Pacific Journal of Business and Management*, 18(1), 1-19.
- Luthans, F. (2022). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Evaluasi Kinerja Karyawan dan Pengembangan SDM*. PT Refika Aditama.
- Mokobombang, F., & Natsir, M. (2021). Human resource development and organizational competitiveness in Indonesia's textile industry. *Indonesian Journal of Business Research*, 9(2), 110-125.
- Muvida, N., & Almanshur, F. (2022). Motivation as a mediator in the effect of self-efficacy on employee performance in textile industries. *Journal of Human Capital Studies*, 7(4), 98-112.
- Permatasari, L., & Mujanah, S. (2021). Self-efficacy and job performance: The role of intrinsic motivation. *Journal of Business and Economics*, 14(3), 55-70.
- Prastica, S., & Silitonga, H. (2022). The impact of self-efficacy on employee job satisfaction and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 23-38.
- Ramadhani, A., & Lestariningsih, R. (2020). Self-efficacy and compensation in influencing employee discipline and performance. *Management Science Journal*, 8(2), 60-74.
- Rofcanin, Y., Kiefer, T., & Braithwaite, M. (2019). Organizational culture and motivation: Exploring the role of leadership and job satisfaction. *European Journal of Business Management*, 11(3), 112-128.
- Riyanto, H. (2020). The impact of COVID-19 on Indonesia's textile industry workforce. *Economic Journal of Indonesia*, 10(1), 90-108.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis*. CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Revised Edition). Alfabeta.
- Sukmaningsih, L., Suryani, N., & Salain, B. (2022). Work motivation and job performance: A study in Indonesia's service sector. *International Business Review*, 20(1), 33-50.
- Sumaila, R., & Rossanty, Y. (2022). Examining the effect of self-efficacy on job performance through employee motivation. *Asian Journal of Business Research*, 9(3), 78-95.

Wafi, M., & Sari, N. (2021). Skill gap analysis in the Indonesian textile industry: Challenges and opportunities. *Journal of Industrial Development Studies*, 13(4), 45-60.