

Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Clipan Finance Indonesia, Tbk

Zaenal Wahyudi^{1*}, Darkiman Ruminta²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat

e-mail korespondensi: zaenalwahyudii182@gmail.com

Submit: 21-09-2024 | Revisi : 30-09-2024 | Terima : 04-10-2024 | Terbit online: 20-10-2024

Abstrak - Penelitian ini dilakukan di PT Clipan Finance Indonesia Jakarta. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya efektivitas karyawan dalam menentukan kesuksesan perusahaan, serta pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja dalam meningkatkan performa karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara efikasi diri dan lingkungan kerja dengan efektivitas karyawan di perusahaan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari 77 karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial ataupun simultan antara Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Karyawan PT Clipan Finance Indonesia Jakarta. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Efikasi Diri nilai thitung 6,646 > ttabel 1,992 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 secara parsial efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, Lingkungan Kerja nilai thitung 3,229 > ttabel 1,992 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja nilai Fhitung 47,800 > Ftabel 3,12 dengan nilai Sig. sebesar 0,001 < 0,05 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja

Abstract - This research conducted at PT Clipan Finance Indonesia Jakarta. The background of this research is the importance of employee effectiveness in determining company success, and the influence of self-efficacy and work environment in improving employee performance. This study aims to identify the relationship between self-efficacy and work environment with employee effectiveness in the company. The research method used is quantitative by using a questionnaire as a data collection instrument. The sample The research sample consisted of 77 employees. Data obtained were analyzed using multiple regression analysis regression analysis, validity validity test, reliability test, classical assumption test, partial test, simultaneous test, and determination coefficient test. The results showed a positive and significant influence either partially or simultaneously between Self-Efficacy and Work Environment on Effectiveness. partial or simultaneous between Self-Efficacy and Work Environment on Employee Effectiveness of PT Clipan Finance Indonesia Jakarta. Employees of PT Clipan Finance Indonesia Jakarta. The results of This study states that the Self-Efficacy tcount value is 6.646 > ttable 1.992 and a significance value of 0.001 < 0.05 partially self-efficacy has a significant effect on work effectiveness, Work Environment value tcount 3,229 > ttable 1,992 and a significance value of 0.001 < 0.05 partially self-efficacy has a significant effect on work effectiveness, Work Environment value partially the work environment has a significant effect on work effectiveness. Self-efficacy and work environment Fhitung value 47.800 > Ftable 3.12 with Sig. value of 0.001 < 0.05 simultaneously has a significant effect on work effectiveness. on work effectiveness.

Keywords : Self-Efficacy, Work Environment, Work Effectiveness

1. Pendahuluan

Di era persaingan global dan kemajuan teknologi yang pesat, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam kesuksesan perusahaan. Kini, SDM dipandang sebagai aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Perusahaan yang berhasil mencapai tujuan mereka biasanya didukung oleh kualitas SDM yang tinggi, di mana karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali proses operasional.



Dalam konteks PT Clipan Finance Indonesia, Tbk, yang bergerak di sektor pembiayaan, efektivitas kerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. PT Clipan Finance Indonesia menyediakan berbagai layanan keuangan seperti pembiayaan multiguna, pembiayaan investasi, dan sewa guna usaha. Untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, termasuk efikasi diri (*self-efficacy*) dan kondisi lingkungan kerja.

Leasing adalah penyewaan real estate atau aset lainnya dengan pembayaran berkala. Hal ini dapat memudahkan entitas untuk menggunakan sumber dayanya tanpa perlu melakukan investasi keuangan di muka yang signifikan. Karena pembayaran dibayarkan secara berkala, Organisasi tidak perlu mengeluarkan pengeluaran besar sekaligus (Dewi Sartika, 2024).

Efikasi diri, yang pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura, merujuk pada keyakinan seseorang dalam kemampuan mereka untuk merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu (Byrd & Giles, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki motivasi lebih kuat, mampu mengatasi hambatan, dan memiliki kinerja yang lebih baik. Selain efikasi diri, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan peningkatan stres, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif pada kinerja.

Tabel 1. Hasil Laporan Keuangan Selama 3 Tahun Terakhir PT Clipan Finance Indonesia, Tbk Jakarta Barat

Keterangan	Pendapatan	Laba Komprehensif	Aset
Laporan Keuangan Tahun 2021	Rp. 1.473.648.210,-	Rp. 60.930.309,-	Rp. 7.123.904.019,-
Laporan Keuangan Tahun 2022	Rp. 1.509.402.779,-	Rp. 304.962.583,-	Rp. 8.049.255.816,-
Laporan Keuangan Tahun 2023	Rp. 2.296.382.832,-	Rp. 814.127.719,-	Rp. 9.911.254.148,-

Sumber: Website PT Clipan Finance Indonesia. Tbk

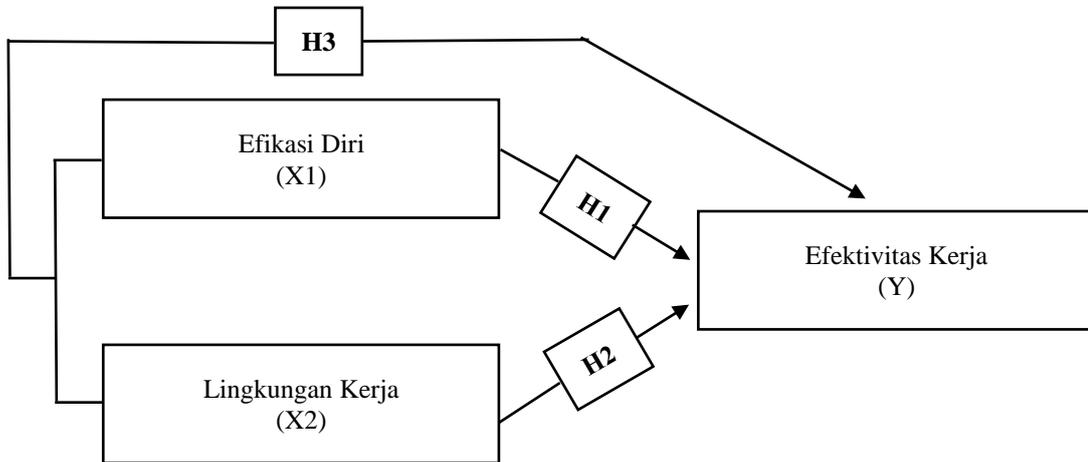
Studi sebelumnya telah menemukan perbedaan hasil terkait faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Misalnya, variabel efikasi diri tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja menurut (Lukar et al., 2023). Selain itu, beberapa faktor tertentu telah terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja menurut (Tamawiyw et al., 2023). Namun, terdapat pernyataan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja menurut (Kurniasari et al., 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara efikasi diri, lingkungan kerja, dan efektivitas kerja pada karyawan PT Clipan Finance Indonesia, Tbk Jakarta Barat. Dengan mempertimbangkan peningkatan pendapatan dan kinerja perusahaan dari tahun 2021 hingga 2023, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

2. Metode Penelitian

Studi ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen yang dipergunakan yakni efikasi diri dan lingkungan kerja, sedangkan satu variabel dependen yakni efektivitas kerja. Dimana efikasi diri menurut (Masruroh & Prayekti, 2021), keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaannya dikenal dengan istilah *Self-Efficacy*. Efikasi diri (*self-efficacy*) meningkatkan efektivitas kerja pada karyawan dan meningkatkan persepsi mereka tentang perusahaan. Karena mereka percaya dalam kemampuan mereka, karyawan yang percaya diri cenderung bekerja lebih baik karena mereka lebih termotivasi dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan. Menurut Cherian dan Jacob dalam (Meria & Tamzil, 2021), peranan efikasi diri sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena efikasi diri dalam diri setiap individu menimbulkan keyakinan yang mendalam akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Menurut Sedarmayanti dalam (Madjidi et al., 2022) yang menegaskan bahwa semua aspek tempat kerja, termasuk ruang kerja fisik, pekerja dalam jangka pendek dan jangka panjang. Lingkungan kerja nonfisik adalah lingkungan kerja yang tidak bisa dibiarkan, organisasi hendaknya dapat mewakili keadaan yang mendorong kolaborasi antara tingkat atasan dan bawahan serta individu yang memegang posisi yang setara dalam organisasi. (Handayani & Azizah, 2021). Menurut Pribadi dalam (Iqbal, 2022), tujuan dari menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah untuk memastikan karyawan dapat menjalankan tugas-tugas karyawan dengan efektif, sehingga lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dan mendukung kelancaran operasional dalam suatu instansi atau organisasi. Menurut (Fitrah & Karmila, 2020), Upaya mendefinisikan konsep yang umum dan sering digunakan biasanya berfokus pada pendekatan efektivitas dalam hal optimalisasi tujuan, yaitu kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Efektivitas kerja ialah melakukan sesuatu dengan benar dan menentukan tingkat pencapaian tujuan dan kualitas produk dengan mengukur intensitas emosi, kreativitas, fleksibilitas, tingkat kepuasan, dan pencapaian tujuan (Yusuf & Fauziah, 2022). Oleh karena itu, melakukan segala sesuatu dengan cara yang benar adalah kunci pekerjaan produktif, memenuhi tenggat waktu dengan sangat baik, dan memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja yang serba cepat. Kemampuan perusahaan untuk beradaptasi, berinovasi, dan

menghasilkan hasil yang memenuhi tujuan yang telah ditetapkan merupakan faktor utama dalam keberhasilannya. Dalam penelitian ini berbagai teknik analisis data digunakan dari uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas), uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji T parsial dan uji F simultan), dan uji koefisien determinasi R². Ini akan menunjukkan bagaimana masing-masing variabel independen mempeengaruhi variabel dependen. Di bawah ini adalah gambaran kerangka berpikir penelitian ini:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Keterangan: H1 = Efikasi Diri (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y), H2 = Lingkungan Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y), H3 = Efikasi Diri (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Penelitian ini mengandalkan teknik kuantitatif. Karena sejarah penggunaannya yang panjang, pendekatan kuantitatif telah tertanam dalam proses penelitian dan oleh karena itu disebut sebagai metode konvensional. Yang dimana menurut (Sugiyono, 2017), teknik penelitian adalah prosedur terstruktur untuk mengumpulkan informasi dengan tujuan akhir yang telah ditentukan sebelumnya. Data, tujuan, dan penerapan tertentu adalah empat prinsip panduan rekayasa ilmiah. Kewajaran, bukti empiris, dan organisasi metodis merupakan ciri-ciri penyelidikan ilmiah, yang menjadi dasar proses ilmiah. Menurut (Sugiyono, 2017), pendekatan kuantitatif berbasis positivis adalah suatu jenis penelitian yang menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dari kelompok atau sampel tertentu, kemudian menganalisis data tersebut secara statistik atau kuantitatif untuk menjelaskan dan menilai konsep-konsep yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan *Accidental Sampling* atau *Convenience Sampling* sebagai strategi metode pengambilan sampelnya. Jika seorang peneliti menemukan sumber informasi berguna yang potensial secara kebetulan, maka dapat menggunakan orang tersebut sebagai sampel dalam penelitian pengambilan sampel insidental yang menggunakan prosedur pengambilan sampel acak (Sugiyono, 2022).

Dengan menggunakan rumus Taro Yamane hal ini dikarenakan banyaknya jumlah populasi yang diketahui dari penelitian ini, maka perhitungan sampel peneliti menggunakan rumus Yamane (Sugiyono, 2017). Adapun rumus Yamane yang digunakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan: n = Jumlah sampel yang diperlukan, N = Jumlah populasi, e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), biasanya 10%.

Sebanyak 340 populasi karyawan yang dipekerjakan oleh PT Clipan Finance Indonesia, Tbk Jakarta Barat, tempat penelitian ini akan dilakukan. Rumus Yamane digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang diperlukan dengan cara sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{340}{1 + 340 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{340}{4,4} = 77 \text{ responden}$$

Maka, sebanyak 77 responden karyawan dari PT Clipan Finance Indonesia, Tbk di Jakarta Barat, yang mewakili berbagai pekerjaan, akan dijadikan sampel untuk penelitian ini dari jumlah populasi karyawan 340 orang.

Salah satu cara untuk mengumpulkan informasi di lapangan adalah dengan pengumpulan data instrumen. Berikut ini adalah merupakan teknik dalam pengumpulan data penelitian yang akan peneliti gunakan, yaitu

1. Metode Wawancara

Menurut Arikunto dalam (Samsu, 2017), Wawancara adalah sebuah percakapan antara pewawancara dan orang yang diwawancarai untuk memperoleh informasi. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi dengan melakukan wawancara langsung dan terpimpin antara penulis dengan orang yang memberikan informasi, dengan menggunakan daftar pertanyaan. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mengubah data menjadi informasi yang diberikan secara langsung oleh subjek penelitian lapangan.

2. Metode Observasi

Menurut (Fatihudin, 2020a), observasi adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung subjek penelitian. Teori yang dikemukakan Fatihudin tersebut menjelaskan bahwa memungkinkan pengumpul data untuk mendapatkan informasi secara langsung dan mendetail tentang subjek yang diteliti. Ada dua jenis observasi yaitu non-partisipatif yang di mana peneliti hanya mengamati tanpa terlibat, atau partisipatif yang di mana peneliti terlibat dengan subjek. Strategi ini dapat menghasilkan wawasan mendalam yang mungkin tidak dapat diberikan oleh teknik pengumpulan data lainnya, seperti survei atau wawancara.

3. Metode Kuesioner

Peneliti memperoleh informasi dari responden dengan cara meminta karyawan untuk mengisi kuesioner, yaitu sekumpulan pertanyaan tertulis (Fatihudin, 2020b). Indikator dan variabel yang digunakan dalam perumusan masalah yang akan diteliti digunakan untuk membuat daftar pertanyaan, yang kemudian dipecah menjadi beberapa pertanyaan. Tidak masalah berapa banyak pertanyaan yang ada dalam daftar untuk setiap variabel, yang penting adalah apakah pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat menjawab masalah penelitian atau tidak.

Tabel 2. Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Kurang Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4. Metode Dokumentasi

Informasi yang diperoleh dari catatan tertulis dikenal sebagai data dokumenter (Fatihudin, 2020b). Informasi, gambar, foto, atau foto dari sumber terpercaya yang telah mematuhi semua peraturan dan memiliki kredibilitas dapat digunakan dalam publikasi ini. Analisis isi adalah istilah lain untuk analisis dokumenter.

5. Studi Pustaka

Studi pustaka (*library research*) adalah analisis, pemahaman, dan sintesis dari literatur yang telah ditulis tentang subjek atau bidang studi tertentu adalah tujuan utama dari penelitian semacam ini (Wahyu & Budianto, 2023). Peneliti menggunakan studi pustaka untuk menentukan tren, hasil, dan keterbatasan saat ini serta kekuatan dan kelemahan dalam bidang studi. Penelitian kepustakaan tidak memerlukan pengumpulan data primer melalui observasi, wawancara, atau eksperimen, berbeda dengan penelitian eksperimental atau penelitian lapangan. Sebaliknya, sumber sekunder termasuk buku, makalah, jurnal ilmiah, dan bahan ilmiah lainnya adalah tempat peneliti mengumpulkan data. Sehingga orang dapat mempelajari lebih lanjut tentang topik tersebut, peneliti pertama-tama mengumpulkan data dan kemudian memeriksa, membandingkan, dan mengumpulkan literatur.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017) menegaskan bahwa penggunaan instrumen, yaitu kemampuannya menilai konstruk yang dimaksudkan, merupakan validitas. Dari teori yang dikemukakan tersebut, instrumen pernyataan atau pertanyaan digunakan sebagai alat ukur untuk menguji penelitian pada objek sasaran guna mendapatkan data yang akurat untuk penelitian. Korelasi substansial dengan total gulungan diperlukan untuk uji validitas. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} < \text{nilai } \alpha (0,05)$, menentukan df_{tabel} adalah $r_{tabel} = 77 - 2 = 75$, maka pernyataan dalam instrumen tersebut dapat dinyatakan valid. Hasil uji validitas yang dilakukan pada seluruh variabel ditunjukkan di tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Efikasi Diri (X1)

No Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,648	0,224	Valid
2	0,513	0,224	Valid
3	0,611	0,224	Valid
4	0,674	0,224	Valid
5	0,826	0,224	Valid

No Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
6	0,626	0,224	Valid
7	0,720	0,224	Valid
8	0,698	0,224	Valid
9	0,684	0,224	Valid

Dari hasil dari tabel 3. Uji Validitas Efikasi Diri (X1) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Efikasi Diri (X1) memperoleh angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,224). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Efikasi Diri (X1), maka data dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,720	0,224	Valid
2	0,549	0,224	Valid
3	0,734	0,224	Valid
4	0,730	0,224	Valid
5	0,600	0,224	Valid
6	0,561	0,224	Valid
7	0,646	0,224	Valid
8	0,674	0,224	Valid

Dari hasil dari tabel 4. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,224). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja (X2), maka data dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja (Y)

No Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,711	0,224	Valid
2	0,670	0,224	Valid
3	0,310	0,224	Valid
4	0,753	0,224	Valid
5	0,772	0,224	Valid
6	0,635	0,224	Valid
7	0,703	0,224	Valid
8	0,651	0,224	Valid
9	0,685	0,224	Valid

Dari hasil dari tabel 5. Uji Validitas Efektivitas Kerja (Y) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Efektivitas Kerja (Y) memperoleh angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,224). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Efektivitas Kerja (Y), maka dinyatakan valid.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai kualitas item pernyataan dalam sebuah instrumen. Mengidentifikasi dan menghapus item pernyataan yang tidak konsisten atau tidak sesuai membantu meningkatkan reliabilitas keseluruhan instrumen untuk setiap variabel. Menurut Ghazali (2016) dalam (Slamet & Wahyuningsih, 2022), ketika alat penelitian dianggap dapat diandalkan (*reliable*) jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Oleh karena itu, pengujian reliabilitas bergantung pada kriteria pengambilan keputusan berikut:

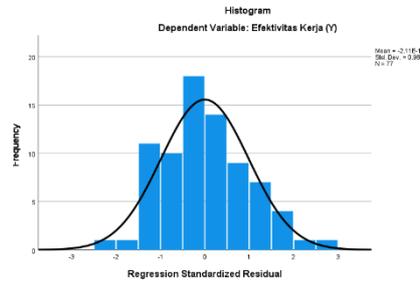
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Efikasi Diri	0,833	0,60	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,797	0,60	<i>Reliable</i>
Efektivitas Kerja	0,748	0,60	<i>Reliable</i>

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel 6 menunjukkan bahwa alat penelitian cukup *reliable*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* untuk variabel efikasi diri (X1), lingkungan kerja (X2), dan efektivitas kerja (Y) masing-masing sebesar 0,833, 0,797, dan 0,748. Pada hasil temuan menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih tinggi dari 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya.

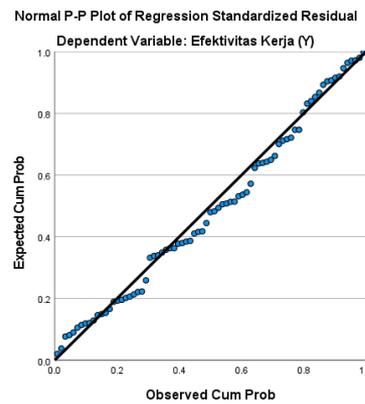
3.3. Uji Normalitas

Merupakan praktik umum untuk melakukan pemeriksaan normalitas data sebelum melakukan analisis statistik. Mencari tahu apakah distribusi suatu kumpulan data normal atau sangat dekat adalah inti dari uji normalitas (Ichsan & Karim, 2021). Melalui penggunaan software SPSS 27, hasil olah data uji normalitas dapat dilihat. Hasilnya ditunjukkan pada grafik berikut:



Gambar 2. Grafik Histogram

Pada gambar 2. grafik histogram diatas menunjukkan data yang berbentuk lonceng, menandakan bahwa data tersebut dapat dikatakan distribusi normal. Distribusi normal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar nilai berada di sekitar rata-rata, dan nilai ekstrem (baik yang sangat tinggi maupun sangat rendah) relatif jarang terjadi.



Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Gambar 3. P.P. Normal Plot of Regression Standardized Residual, residu dalam model regresi mengikuti distribusi normal dan tidak melebar pada garis lurus, sebagian besar titik data berada di dekat garis diagonal 45 derajat, yang berarti distribusi data adalah residual normal.

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,57490526
Most Extreme Differences	Absolute	0,078
	Positive	0,078
	Negative	-0,048
Test Statistic		0,078
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0,275
	99% Lower Bound	0,263
	Confidence Upper Bound	0,287
	Interval	

Pada tabel 7. menunjukkan bahwa Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov menemukan tingkat signifikansi $0,200 > 0,050$ pada analisis 2-tailed. Oleh karena itu, hasil distribusi data menunjukkan data residual normal.

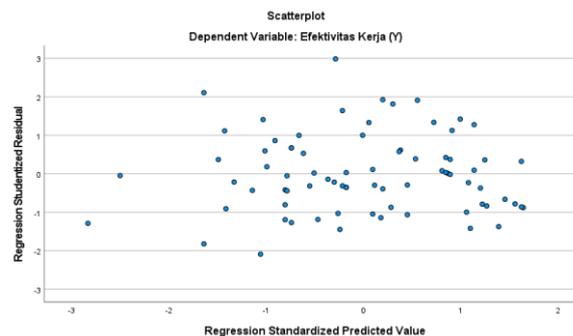
3.4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah ada perbedaan varians dari residual antar pengamatan (Sahir, 2021). Menurut Gujarati dalam (Susanti & Mulyani, 2022), uji glejser merupakan regresi nilai mutlak sisa terhadap variabel bebas. Heteroskedastisitas dalam model regresi dapat diketahui dari teknik uji Glejser jika probabilitas masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian menggunakan uji heteroskedastisitas ditunjukkan dalam tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a		Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1	(Constant)	3,524	1,805	0,055
	Efikasi Diri (X1)	-0,002	0,050	0,961
	Lingkungan Kerja (X2)	-0,043	0,046	0,351

Data pada tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas di atas mempunyai nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis dapat diterima karena data tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Dengan demikian X1 variabel efikasi diri mempunyai nilai Sig. probabilitas sebesar 0,961 sedangkan X2 variabel lingkungan kerja mempunyai nilai Sig. probabilitas sebesar 0,351, yang menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima karena tidak ada heteroskedastisitas dalam data. Oleh karena itu dapat digunakan untuk memprediksi efektivitas kerja (Y).



Gambar 4. Pola Scatterplot

Pola hubungan antara kedua variabel ditunjukkan pada gambar 4. pola Scatterplot diatas. Diantara titik-titik pada pola data di bawah dan di atas atau di sekeliling angka 0. Tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik data tersebar tidak merata atau tidak berbentuknya pola di atas dan di bawah variabel sumbu Y. Jadi, hipotesis nol diterima.

3.5. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam model regresi berkorelasi tinggi atau sempurna digunakan uji multikolinearitas. Tidak adanya korelasi antar variabel independen merupakan ciri model regresi yang sempurna. Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIFs) menunjukkan ada atau tidaknya model regresi. Tidak ada atau multikolinearitas pada data dapat dideteksi jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10 (Nurdiana, 2020). Tabel berikut menampilkan hasil penelitian uji multikolinearitas:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Efikasi Diri (X1)	0,781	1,280
	Lingkungan Kerja (X2)	0,781	1,280

Pada tabel 9. hasil uji multikolinearitas diatas, tingkat toleransi pada variabel Efikasi Diri (X1) sebesar $0,781 < 0,10$ dan besaran VIF sebesar $1,280 < 10$, sedangkan tingkat toleransi pada variabel Lingkungan Kerja

(X2) adalah $0,781 < 0,10$ dan besaran VIF $1,280 < 10$. Oleh karena itu, bila VIF di bawah 10 dan toleransi lebih dari atau sama dengan 10 dapat dikatakan tidak terjadinya gejala multikolinearitas.

3.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam memodelkan hubungan antara suatu variabel terikat dan beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel tersebut, regresi linier berganda merupakan pendekatan statistik yang digunakan. Ada sedikit perbedaan antara regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, perbedaan utamanya adalah bahwa variabel independen tambahan memerlukan penyertaan variabel independen tambahan. Mengukur tingkat hubungan antara berbagai variabel adalah inti dari analisis regresi linier berganda (Afkarina et al., 2019). Dengan program statistik SPSS versi 27, yang digunakan untuk melakukan pengujian. Berikut persamaan dalam bentuk standarnya:

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,154	3,009		3,042	0,003
Efikasi Diri (X1)	0,549	0,083	0,577	6,646	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,246	0,076	0,281	3,229	0,002

Temuan analisis regresi linier berganda seperti terlihat pada tabel IV.13 Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk membuat persamaan $Y = 9,154 + 0,549X1 + 0,246X2$.

Dengan pengetahuan yang diberikan persamaan, dapat dipahami:

1. Efikasi diri (X1) dan lingkungan kerja (X2) keduanya bernilai nol, seperti terlihat pada tabel. Jadi variabel dependen efektivitas kerja (Y) adalah sebanyak **9,154**.
2. Berdasarkan data pada tabel, karyawan PT Clipan Finance Indonesia, Tbk Jakarta Barat akan lebih produktif bila memiliki tingkat Efikasi Diri (X1) yang tinggi, yaitu sebesar 0,549. Jadi, besarnya nilai satuan meningkat dengan efikasi diri yang ditunjukkan oleh koefisien ini. Hasilnya, karyawan di PT Clipan Finance Indonesia, Tbk di Jakarta Barat akan lebih produktif dengan nilai **0,549**. Bisa diartikan bahwasanya apabila efikasi diri meningkat, maka efektivitas kerja pun meningkat.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,246 seperti terlihat pada tabel di atas. Angka ini dapat berarti dua hal: pertama, tempat kerja berdampak positif terhadap produktivitas, atau kedua, tempat kerja meningkatkan nilai unit. Hasilnya, karyawan PT Clipan Finance Indonesia, Tbk Jakarta Barat akan lebih produktif dengan nilai **0,246**. Bisa diartikan bahwasanya apabila lingkungan kerja meningkat, maka efektivitas kerja pun meningkat.

3.7. Uji T Parsial

Dengan menggunakan pengujian ini, dapat melihat seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2017), uji t merupakan teknik analisis statistik yang berfungsi untuk menguji hipotesis komparatif pada dua sampel yang tidak saling bergantung. Metode ini digunakan untuk mengevaluasi apakah ada perbedaan signifikan antara rata-rata dari dua kelompok sampel yang berasal dari populasi yang sama.

Tabel 11. Hasil Uji T Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,154	3,009		3,042	0,003
Efikasi Diri (X1)	0,549	0,083	0,577	6,646	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,246	0,076	0,281	3,229	0,002

Diketahui pada tabel 11 jumlah T_{hitung} untuk variabel Efikasi Diri (X1) adalah sebesar 6.646, dan nilai T_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 3.229. Dimana rumus berikut digunakan untuk menemukan hasil T_{tabel} dari penelitian ini:

$$\begin{aligned} \text{Rumus } t_{tabel} &= t(a/2; n-k-1) \\ &= 0,05 / 2 = 0,025; 77 - 2 - 1 = 74 \\ &= 0,025; 74 (t_{tabel}: 1.992). \end{aligned}$$

Disimpulkan Efikasi Diri (X1) terdapat $t_{hitung} 6,646 > t_{tabel} 1.992$ dan nilai $\text{Sig. } 0.000 < 0.05$ sedangkan Lingkungan Kerja (X2) terdapat $t_{hitung} 3,229 > t_{tabel} 1.992$ serta nilai $\text{Sig. } 0.002 < 0.05$. Dengan demikian

Efikasi Diri (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada Efektivitas Kerja (Y) pada karyawan PT Clipan Finance Indonesia Jakarta Barat.

Ha1 : Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Clipan Finance Indonesia, Tbk Jakarta Barat.

Ha2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Clipan Finance Indonesia, Tbk Jakarta Barat.

3.8. Uji F Simultan

Percobaan uji F digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh secara bersamaan (simultan) dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variable (Sahir, 2021).

Tabel 12. Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	650,967	2	325,483	47,800	.000 ^b
	Residual	503,890	74	6,809		
	Total	1154,857	76			

Berdasarkan hasil tabel 12 nilai F hitung sebesar 119.365, yang lebih besar dari nilai F tabel, ditemukan. Nilai F tabel dicari dengan menggunakan persamaan Rumus F tabel : $f(k; n - k) = (2; 77 - 2 - 1) = (2; 74) = 3,12$. Pada temuan regresi menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar $47,800 > 3,12$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Akibatnya, efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti efikasi diri dan lingkungan kerja.

Ha3 : Efikasi diri dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT Clipan Finance Indonesia, Tbk Jakarta Barat.

3.9. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Penentuan korelasi parsial telah menjadi metode analisis yang ampuh untuk memeriksa kontribusi yang berbeda dari setiap variabel independen terhadap prediksi variabel dependen. Teknik ini, yang berasal dari analisis regresi berganda, menawarkan pemahaman tentang dampak relatif dan pentingnya variable parsial di dalam model regresi (Sugiyono, 2022)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations		
		B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	9,154	3,009				
	Efikasi Diri (X1)	0,549	0,083	0,577	0,709	0,611	0,510
	Lingkungan Kerja (X2)	0,246	0,076	0,281	0,551	0,351	0,248

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Tabel 14. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Independen	Coefficients Beta X Coefisien Correlation Zero Order	Hasil	Persentase (%)
Efikasi Diri (X1)	0,577 x 0,709	0,409	40,9%
Lingkungan Kerja (X2)	0,281 x 0,551	0,155	15,5%
Total		0,564	56,4%

Setelah melakukan pemeriksaan yang lebih rinci terhadap struktur organisasi PT Clipan Finance Indonesia, Tbk Jakarta Barat, perhitungan koefisien determinasi (R^2) menemukan korelasi yang menarik antara faktor-faktor penting dan efisiensi kerja.

Hasil uji koefisien determinasi parsial pada tabel 14 menunjukkan bahwa variabel independen self-efficacy (X1) menyumbang 40,9% dari keseluruhan variasi efektivitas kerja (Y), dengan tetap memperhitungkan dampak dari variabel lainnya. Sederhananya, meskipun dengan memperhitungkan faktor-faktor lain, efikasi diri (X1) tetap memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).

Namun, variabel lingkungan kerja menunjukkan potensi katalisator yang signifikan, yang dibuktikan dengan nilai R^2 sebesar 15,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa 15,5% dari varians dalam efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh tingkat kepuasan molekuler karyawan.

Analisis menyeluruh dari data ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan karakteristik lingkungan kerja merupakan katalisator penting bagi efektivitas kerja pada karyawan PT Clipan Finance Indonesia, Tbk Jakarta Barat.

3.10. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien Determinasi Simultan (R^2) merupakan koefisien determinasi yang menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi dalam model regresi yang semakin kecil atau mendekati nol. Sebaliknya, angka yang mendekati 100% menunjukkan bahwa faktor independen mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel dependen (Sahir, 2021).

Tabel 15. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	0,564	0,552	2,609

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Efikasi Diri (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Hasil perhitungan koefisien determinasi simultan yang tertera dalam Tabel 15 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,564 mengindikasikan sekitar 56,4% variasi dalam efektivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X2) dan efikasi diri (X1) secara simultan. Sementara itu, 43,6% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model ini. Nilai Adjusted R Square yang mencapai 0,552 menunjukkan bahwa model ini masih dapat dipercaya, meskipun mempertimbangkan jumlah variabel independen yang digunakan. Oleh karena itu, model ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen.

Berdasarkan temuan hasil uji f , para karyawan di PT Clipan Finance Indonesia, Tbk di Jakarta Barat menunjukkan tingkat Efektivitas Kerja (Y), Efikasi Diri (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) yang patut dicatat. Uji f secara simultan menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, menunjukkan bahwa efikasi diri dan lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap efektivitas kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan keyakinan kuat terhadap kemampuan diri mereka cenderung lebih berinisiatif, produktif, dan mampu menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja yang mendukung juga terbukti memberikan dampak positif terhadap efektivitas kinerja. Lingkungan yang baik, baik dari segi fasilitas maupun hubungan sosial antar karyawan, dapat meningkatkan motivasi dan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, sehingga memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan hasil analisis statistik, kombinasi antara efikasi diri yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan di PT Clipan Finance Indonesia, Tbk Jakarta Barat. Karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan karyawan akan lebih mungkin memanfaatkan kebijakan tempat kerja yang mendukung untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, suasana dan fasilitas kerja yang positif dan memadai dapat meningkatkan harga diri karyawan dan memotivasi untuk mencapai ambisinya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT Clipan Finance Indonesia dengan menggunakan model regresi linier berganda, serta data yang telah dikumpulkan dan diuji menggunakan model tersebut, maka penelitian ini menarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa efikasi diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) di PT Clipan Finance Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 6,646 > t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lalu berdasarkan hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) di PT Clipan Finance Indonesia. Ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 3,229 > t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) di PT Clipan Finance Indonesia. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} 47,800 > t_{tabel} 3,12 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,564 menunjukkan bahwa efikasi diri dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi efektivitas kerja sebesar 56,4%.

Referensi

- Afkarina, N. K., Agus Wahyu Widodo, & Muhammad Tanzil Furqon. (2019). Implementasi Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Jumlah Peminat Mata Kuliah Pilihan. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 3(11).
- Byrd, K. O., & Giles, R. M. (2023). Preservice Teachers' Self-Efficacy for Teaching Mathematics. In *Issue 1 SRATE.org SRATE Journal* (Vol. 32).
- Dewi Sartika. (2024, February 16). *Leasing Adalah: Definisi, Istilah, Tujuan, Jenis, serta Kelebihannya*. HASHMICRO.
- Fatihudin, D. (2020a). *Metodologi Penelitian: Edisi Revisi untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Zifatama Publisher.
- Fatihudin, D. (2020b). *Metodologi Penelitian: Edisi Revisi untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*.
- Fitrah, N., & Karmila. (2020). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Pembuatan E-KTP Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Ilmu Pemerintahan & Ilmu Komunikasi*, 5(2).
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 3). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Ichsan, R. N., & Karim, A. (2021). Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah PT. Jasa Raharja Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 6(1).
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4).
- Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subyanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 Studi: Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 641–654. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.709>
- Lukar, G. G. B., Tewel, B., & Jan, A. B. H. (2023). Pengaruh Keahlian Kerja, Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Efektivitas Kerja Perawat Pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan. *Jurnal EMBA*, 11.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Strategi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1>
- Masruroh, Z., & Prayekti. (2021). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2, 566–571. <https://doi.org/10.46799/jurnal>
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan. *Forum Ilmiah*, 18(2).
- Nurdiana, D. (2020). Pengaruh Profitabilitas dan Kebijakan Deviden Terhadap Return Saham. *Jurnal Rekaman*, 4(1), 84.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. www.penerbitbukumurah.com
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research Development* (Rusmini, Ed.). Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Aliansi Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, Ed.). Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). CV ALFABETA.
- Susanti, F., & Mulyani, C. (2022). Pengaruh Kepercayaan, Iklan, Persepsi Resiko Terhadap Keputusan Pembelian di Situs Shopee Pada Konsumen Kelurahan Lubuk Buaya. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2). <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Tamawiyw, V. A., Lengkong, V. P. K., & Kojo, C. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud. *Jurnal EMBA*, 11(3).
- Wahyu, E., & Budianto, H. (2023). Bank Syariah Indonesia (BSI): Studi Pustaka (Library Research) dan Bibliometrik VOSviewer. *Bank Syariah Indonesia (BSI): Studi Pustaka (Library Research) Dan Bibliometrik VOSviewer*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10078436>
- Yusuf, I., & Fauziah, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja.