

Pengaruh Kompetensi, Kesehatan Kerja, Sikap Kerja, Kepemimpinan Dan Kondisi Tempat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim

Nursamsi ¹⁾; Abdul Hamid ²⁾; Delvina Yulanda ³⁾
^{1,2,3)} Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ mezzalunamezza0@gmail.com ; ²⁾ ahamdoe@gmail.com
³⁾ delvinayulanda2020@gmail.com

How to Cite :

Nursamsi., Hamid. A., Yulanda. D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kesehatan Kerja, Sikap Kerja, Kepemimpinan Dan Kondisi Tempat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim. *Journal of Law, Social Science, and Management Review*. 2 (1).

ARTICLE HISTORY

Received [20 Oktober 2025]

Revised [27 November 2025]

Accepted [30 November 2025]

KEYWORDS

Competence, Occupational Health, Work Attitude, Leadership, Workplace Conditions And Work Effectiveness.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, kesehatan kerja, sikap kerja, kepemimpinan dan kondisi tempat kerja secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil analisis didapat Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim. Sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim. Kondisi tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim. Kompetensi, kesehatan kerja, sikap kerja, kepemimpinan dan kondisi tempat kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of competence, occupational health, work attitude, leadership, and workplace conditions, individually and collectively, on the work effectiveness of employees at the South Tanjung Enim Village Office, Muara Enim Regency. The research method used in this study was quantitative, using a questionnaire distributed to respondents. Data quality was tested using validity, reliability, and normality tests. The analysis used descriptive and inferential analyses using statistical calculations using multiple regression formulas, partial tests, simultaneous tests, and coefficients of determination. The analysis results showed that competence significantly influenced the work effectiveness of employees at the South Tanjung Enim Village Office, Muara Enim Regency. Occupational health significantly influenced the work effectiveness of employees at the South Tanjung Enim Village Office, Muara Enim Regency. Work attitude did not significantly influence the work effectiveness of employees at the South Tanjung Enim Village Office, Muara Enim Regency. Leadership significantly influenced the work effectiveness of employees at the South Tanjung Enim Village Office, Muara Enim Regency. Workplace conditions significantly influenced the work effectiveness of employees at the South Tanjung Enim Village Office, Muara Enim Regency. Competence, occupational health, work attitude, leadership, and workplace conditions have a significant joint influence on the work effectiveness of employees at the South Tanjung Enim Village Office, Muara Enim Regency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau tenaga kerja pada instansi pemerintah maupun organisasi swasta merupakan kekuatan yang dijadikan sebagai landasan utama dalam organisasi khususnya organisasi pemerintah yang dapat mewujudkan tujuan dan perencanaan program kerja organisasi, Begitu pentingnya tenaga kerja bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi tidak pernah lepas dari kompetensi pegawai (Kusniati, Aprini, and Batara 2025).

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang selalu ditunjang dengan sikap dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Seseorang yang memiliki kompetensi dalam bekerja akan menghasilkan tingkat kerja yang memuaskan, kompetensi ini sangat dibutuhkan oleh setiap individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dilakukan secara efektif dan efisien dalam bekerja (Kusniati et al. 2025). Kompetensi pegawai merupakan faktor pokok atau faktor dasar yang menjadi sorotan dan perhatian organisasi dalam melakukan proses rekrutmen untuk mempertimbangkan kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang akan diselesaikan, hal ini akan berdampak pada pegawai yang tidak akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga mempengaruhi tingkat pencapaian hasil kerja pegawai. Kompetensi berkaitan dengan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat dilihat dari orang tersebut dalam melaksanakan kegiatannya dan mengalami kemajuan dalam meningkatkan pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari mental, emosi, rasa sakit atau gangguan fisik yang disebabkan oleh fasilitas kerja. Kesehatan kerja merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pengusaha. Karena dengan program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan pegawai secara material, karena mereka akan jarang absen, bekerja dengan fasilitas menyenangkan, secara tidak langsung semua pegawai dapat bekerja lebih lama (Herianto 2023).

Sikap kerja mencerminkan sikap seseorang dalam bekerja yang memperlihatkan pengalaman yang menyenangkan dan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Batara, Hartati, and Fitriadi 2024). Sikap adalah suatu keadaan perasaan baik positif maupun negatif yang dimiliki oleh seseorang melalui pengalaman yang mempengaruhi keadaan seseorang atau suatu keadaan. Sikap lebih menjelaskan mengenai hal perilaku sebab yang berkaitan dengan perasaan persepsi, keadaan dan semangat atau rangsangan.

Sikap kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya dan hasilnya dibandingkan dengan usaha-usaha yang telah dilakukan. Tindakan atau perbuatan yang dilaksanakan oleh seseorang dengan adanya interaksi dengan lingkungan social, yang dimaksud dengan interaksi disini yaitu adanya respon yang saling mempengaruhi dengan lingkungan sosial yang ada. Sikap Kerja adalah keadaan melalui perasaan seseorang baik yang bersipat dengan hal yang baik maupun buruk atau positif dan negatif yang berhubungan dengan objek tertentu (Sya'baniah, Saryono, and Herlina 2019).

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai (Salju 2023). Bagaimana tidak, karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan pencapaian individual itu datang dari penampilan dan pola kepemimpinan. Hubungan antara pemimpin dengan pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya.

Kondisi tempat kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja pegawai baik fisik maupun non fisik. Oleh sebab itu kondisi tempat kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, non fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja (Wulan and Batara 2023). Kondisi non fisik dan psikologis sangat terasa dikarenakan orang yang tidak bekerja atau melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya tetap mendapatkan tunjangan kinerja dan mereka menyebarkan isu seakan akan tidak di ajak kerja atau tidak di berdayakan. Sedangkan yang mendapat pelimpahan kerja dari tupoksi orang lain menjadi tambah berat baik psikis maupun psikologis karena bertumpuknya pekerjaan dan di tambah lagi adanya kecemburuan sosial.

Efektivitas kerja merupakan pencapaian tujuan dengan tepat dengan menggunakan peralatan yang ada. Sehingga dapat disimpulkan efektivitas kerja merupakan ketepatan dalam memilih tujuan dengan kemampuan dalam menggunakan peralatan yang ada dengan tepat dan menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim, ditemui beberapa masalah yaitu : Kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari masih seringnya terjadi pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktunya. Program kesehatan kerja belum terlihat dengan baik, dimana dalam hal ini masih seringnya pegawai menggunakan peralatan kerja yang sudah tidak layak pakai / rusak seperti printer dan komputer yang tidak terawat dan pembuatan BPJS untuk honor di kantor Lurah Tanjung Enim Selatan belum berjalan dengan maksimal. Kehadiran pegawai masih rendah, hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya sikap kerja pegawai dimana masih banyaknya pegawai terlambat datang ke kantor dan masih banyaknya pegawai tidak masuk kerja dan sikap kerja lurah kepada pegawai Kelurahan Tanjung Enim Selatan belum mampu memotivasi pegawai dalam bekerja. Kepemimpinan yang ada dilihat dari kemampuan memotivasi bawahan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosional masih kurang dan masih kurangnya Plt. Lurah memberikan masukan kepada pegawai agar datang lebih awal saat ke kantor. Kurangnya ruangan tempat kerja sehingga pegawai tidak nyaman dalam melakukan aktivitas bekerja.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Menurut (Setiawan 2023) “kompetensi menjelaskan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang menggambarkan bentuk, kepribadian, nilai – nilai dan konsep dan serta pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang”. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan yang didasari pada keterampilan dan pengetahuan yang selalu didukung oleh sikap kerja dalam menjalankan aktivitasnya tersebut. Seseorang yang memiliki kompetensi dalam bekerja akan menghasilkan tingkat yang memuaskan dalam bekerja, kompetensi ini, sangat dibutuhkan oleh setiap individu dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan secara efektif dan efisien dalam bekerja.

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari mental, emosi, rasa sakit atau gangguan fisik yang disebabkan oleh fasilitas kerja. Menurut (Agustin 2021), Kesehatan kerja merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pengusaha. Karena dengan program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan karyawan secara material, karena mereka akan jarang absen, bekerja dengan fasilitas menyenangkan, secara tidak langsung semua karyawan dapat bekerja lebih lama.

Sikap Kerja

Menurut Kenneth (2021:129) sikap kerja adalah perilaku pegawai atau seseorang terhadap pekerjaannya, baik itu sikap perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. (Sya'baniah et al. 2019), menjelaskan pengertian sikap pegawai adalah suatu keadaan perasaan baik positif maupun negatif yang dimiliki oleh seseorang melalui pengalaman yang mempengaruhi keadaan seseorang atau suatu keadaan. Sikap lebih menjelaskan mengenai hal perilaku sebab yang berkaitan dengan perasaan persepsi, keadaan dan semangat atau rangsangan.

Kepemimpinan

Menurut Moejiono (2020), pengertian kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang dimiliki dalam memberikan pengaruh satu arah. Hal itu karena seorang pemimpin mungkin memiliki beberapa kualitas tertentu. Kualitas tersebut umumnya adalah sesuatu yang berbeda dari para pengikutnya. Menurut (APRINI 2022), menjelaskan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah sebuah pola. Pola tersebut tergambar antara individu yang telah menggunakan sebuah wewenang. Selain itu, individu tersebut juga menggunakan pengaruhnya kepada sekelompok orang. Tujuan dilakukannya hal tersebut adalah supaya orang-orang akan bekerja sama untuk mencapai sebuah tujuan.

Kondisi Tempat Kerja

Menurut Stewart (2021:53), Kondisi Tempat Kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah Kondisi Tempat Kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik (Wulan and Batara 2023). Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain

Efektivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2023: 59) menyatakan bahwa : “Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang memaksimalkan adalah arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu”. Menurut (Pae et al. 2024) efektivitas ialah capaian hasil dengan menghubungkan faktor tenaga, pikiran dan biaya serata pemanfaatan sumber daya dan peralatan yang ada.

METODE PENELITIAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Jadi dapat di jelaskan bahwa regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi, Kesehatan Kerja, Sikap Kerja, Kepemimpinan, Kondisi Tempat Kerja dan Desain Pekerjaan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja. Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan :

Y= Efektivitas Kerja

a= Constanta

X₁= Kompetensi

X₂= Kesehatan Kerja

X₃= Sikap Kerja

X₄= Kepemimpinan

X₅= Kondisi Tempat Kerja

b= Koefesien Regresi

e= error term (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. (Ghozali,2020:136). Uji parsial dalam penelitian ini dengan ketentuan yaitu :

- Jika nilai Sig < 0,05, dengan makna, Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat
- Jika nilai Sig > 0,05, dengan makna, Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh kompetensi, kesehatan kerja, sikap kerja, kepemimpinan dan kondisi tempat kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja. Uji simultan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05. Uji simultan dalam penelitian ini dengan ketentuan :

- Ho ditolak jika nilai signifikan F < 0,05, Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
- Ho diterima jika nilai signifikan F > 0,05, Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Menurut Suprpto (2022 :194), koefisien determinasi (R²), merupakan sebagai angka yang menunjukkan besarnya kemampuan menerangkan dari seperangkat variabel independent dengan variabel dependent pada fungsi tersebut. Nilai dari R² ini berkisar antara 0 < R² < 1. Perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0. Rumus koefisien determinasi yaitu :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

Kd : Nilai koefisien determinasi

r² : Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1 Uji Regresi Berganda Variabel Kompetensi (X1), Kesehatan Kerja (X2), Sikap Kerja (X3), Kepemimpinan (X4) Kondisi Tempat Kerja (X5) Dengan Efektivitas Kerja (Y)
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.758	9.890
	Kompetensi	.428	.146
	Kesehatan Kerja	.527	.131
	Sikap Kerja	.099	.106
	Kepemimpinan	.409	.114
	Kondisi Tempat Kerja	.311	.120

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil tabel di atas didapat

$$Y = 7,758 + 0,428 (X_1) + 0,527 (X_2) + 0,099 (X_3) + 0,409 (X_4) + 0,311 (X_5).$$

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai Constanta diperoleh sebesar 7,758, menyatakan bahwa tanpa adanya variabel Kompetensi (X₁), Kesehatan Kerja (X₂), Sikap Kerja (X₃), Kepemimpinan (X₄) dan Kondisi Tempat Kerja (X₅) atau variabel – variabel bebas diabaikan maka besarnya nilai variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 7,758.
2. Nilai Koefisien X₁ (b₁) sebesar 0,428 apabila Kompetensi (X₁) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,428 satu satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X₁) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 42,8 % dan sisanya 57,2 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pengawasan, pembinaan, insentif dan semangat kerja.
3. Nilai Koefisien X₂ (b₂) sebesar 0,527, artinya apabila Kesehatan Kerja (X₂) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,527 satu satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Kesehatan Kerja (X₂) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 52,7 % dan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.
4. Nilai Koefisien X₃ (b₃) sebesar 0,099 satu satuan artinya apabila Sikap Kerja (X₃) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,099 satu satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Sikap Kerja (X₃) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 9,9 % dan sisanya 90,1% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.
5. Nilai Koefisien X₄ (b₄) sebesar 0,409 satu satuan artinya apabila Kepemimpinan (X₄) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,409 satu satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan (X₄) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 40,9 % dan sisanya 59,1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.
6. Nilai Koefisien X₅ (b₅) sebesar 0,311 satu satuan artinya apabila Kondisi Tempat Kerja (X₅) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,311 satu satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Kondisi Tempat Kerja (X₅) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 31,1 % dan sisanya 68,9 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pengawasan, pembinaan, insentif dan semangat kerja.

Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Kompetensi	2.924	.007
Kesehatan Kerja	4.010	.000
Sikap Kerja	.936	.358
Kepemimpinan	3.582	.001
Kondisi Tempat Kerja	2.583	.016

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

1. Pengujian pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Pengujian pengaruh variabel Kesehatan Kerja (X2) terhadap variabel Efektivitas
2. Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Kesehatan Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y).
3. Pengujian pengaruh variabel Sikap Kerja (X3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,358 > 0,05$ (Nilai signifikan lebih besar dari $0,05$), maka H_a ditolak dan H_o diterima, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini tidak terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel Sikap Kerja (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan (X4) terhadap variabel Efektivitas
4. Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X4) terhadap Efektivitas Kerja (Y).
5. Pengujian pengaruh variabel Kondisi Tempat Kerja (X5) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis kelima dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kondisi Tempat Kerja

Tabel 3 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1067.933	5	213.587	14.423	.000 ^a
Residual	385.036	26	14.809		
Total	1452.969	31			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil analisis diperoleh nilai Signifikan, $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kompetensi (X1), Kesehatan Kerja (X2), Sikap Kerja (X3), Kepemimpinan (X4) dan Kondisi Tempat Kerja (X5) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.684	3.848

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,684, nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X₁), Kesehatan Kerja (X₂), Sikap Kerja (X₃), Kepemimpinan (X₄) dan Kondisi Tempat Kerja (X₅) secara bersama – sama terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,684 atau 68,4% dan sisanya 31,6 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pengawasan, pembinaan, insentif dan semangat kerja.

Pembahasan

Pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja

Nilai Koefisien X1 (b1) sebesar 0,428, apabila Kompetensi (X1) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,428 satu satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 42,8 % dan sisanya 57,2 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pengawasan, pembinaan, insentif dan semangat kerja.

Pengujian pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian

disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim, ditemui beberapa masalah yaitu : Kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari masih seringnya terjadi pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktunya. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta, (2022), Pengaruh Kompetensi, kondisi tempat kerja, kepemimpinan Dan Sikap Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tri Cahya Purnama Semarang. Hasil pembahasan didapat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh kesehatan kerja terhadap efektivitas kerja

Nilai Koefisien X2 (b2) sebesar 0,527, artinya apabila Kesehatan Kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,527 satu satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Kesehatan Kerja (X2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 52,7 % dan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pengawasan, pembinaan, insentif dan semangat kerja.

Pengujian pengaruh variabel Kesehatan Kerja (X2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kesehatan Kerja (X2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim, ditemui beberapa masalah yaitu : Program kesehatan kerja belum terlihat dengan baik, dimana dalam hal ini masih seringnya pegawai menggunakan peralatan kerja yang sudah tidak layak pakai / rusak seperti printer dan komputer yang tidak terawat dan pembuatan BPJS untuk honor di kantor Lurah Tanjung Enim Selatan belum berjalan dengan maksimal. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yona, (2021), Pengaruh Sikap Kerja, kondisi tempat kerja, kepemimpinan dan Kesehatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Diklat dan Litbang Kabupaten Kutai Timur. Hasil pembahasan didapat bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh sikap kerja terhadap efektivitas kerja

Nilai Koefisien X3 (b3) sebesar 0,099 satu satuan artinya apabila Sikap Kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,099 satu satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Sikap Kerja (X3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 9,9 % dan sisanya 90,1% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pengawasan, pembinaan, insentif dan semangat kerja.

Pengujian pengaruh variabel Sikap Kerja (X3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,358 > 0,05$ (Nilai signifikan lebih besar dari 0,05), maka H_a ditolak dan H_o diterima, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel Sikap Kerja (X3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim, ditemui beberapa masalah yaitu : Kehadiran pegawai masih rendah, hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya sikap kerja pegawai dimana masih banyaknya pegawai terlambat datang ke kantor dan masih banyaknya pegawai tidak masuk kerja dan sikap kerja lura kepada pegawai Kelurahan Tanjung Enim Selatan belum mampu memotivasi pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta, (2022), Pengaruh Kompetensi, kondisi tempat kerja, kepemimpinan Dan Sikap Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tri Cahya Purnama Semarang. Hasil pembahasan didapat bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja

Nilai Koefisien X_4 (b_4) sebesar 0,409 satu satuan artinya apabila Kepemimpinan (X_4) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,409 satu satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan (X_4) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 40,9 % dan sisanya 59,1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pengawasan, pembinaan, insentif dan semangat kerja. Pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan (X_4) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_4) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim, ditemui beberapa masalah yaitu : Kepemimpinan yang ada dilihat dari kemampuan memotivasi bawahan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosional masih kurang dan masih kurangnya Plt. Lurah memberikan masukan kepada pegawai agar datang lebih awal saat ke kantor. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dheka, (2021), Pengaruh Sikap Kerja, kesehatan kerja, kepemimpinan, Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan. Hasil pembahasan didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh kondisi tempat kerja terhadap efektivitas kerja

Nilai Koefisien X_5 (b_5) sebesar 0,311 satu satuan artinya apabila Kondisi Tempat Kerja (X_5) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,311 satu satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Kondisi Tempat Kerja (X_5) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 31,1 % dan sisanya 68,9 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pengawasan, pembinaan, insentif dan semangat kerja.

Pengujian pengaruh variabel Kondisi Tempat Kerja (X_5) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kondisi Tempat Kerja (X_5) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim, ditemui beberapa masalah yaitu : Kurangnya ruangan tempat kerja sehingga pegawai tidak nyaman dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yona, (2021), Pengaruh Sikap Kerja, kondisi tempat kerja, kepemimpinan dan Kesehatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Diklat dan Litbang Kabupaten Kutai Timur. Hasil pembahasan didapat bahwa kondisi tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh kompetensi, kesehatan kerja, sikap kerja, kepemimpinan dan kondisi tempat kerja terhadap efektivitas kerja

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,684, nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), Sikap Kerja (X_3), Kepemimpinan (X_4) dan Kondisi Tempat Kerja (X_5) secara bersama – sama terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,684 atau 68,4% dan sisanya 31,6 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pembinaan, insentif dan semangat kerja.

Hasil analisis diperoleh nilai Signifikan, $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kompetensi (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), Sikap Kerja (X_3), Kepemimpinan (X_4) dan Kondisi Tempat Kerja (X_5) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim, ditemui beberapa masalah yaitu : Kompetensi pegawai dalam menjalankan

tugas masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari masih seringnya terjadi pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktunya. Program kesehatan kerja belum terlihat dengan baik, dimana dalam hal ini masih seringnya pegawai menggunakan peralatan kerja yang sudah tidak layak pakai / rusak seperti printer dan komputer yang tidak terawat dan pembuatan BPJS untuk honor di kantor Lurah Tanjung Enim Selatan belum berjalan dengan maksimal. Kehadiran pegawai masih rendah, hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya sikap kerja pegawai dimana masih banyaknya pegawai terlambat datang ke kantor dan masih banyaknya pegawai tidak masuk kerja dan sikap kerja lurah kepada pegawai Kelurahan Tanjung Enim Selatan belum mampu memotivasi pegawai dalam bekerja.

Kepemimpinan yang ada dilihat dari kemampuan memotivasi bawahan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosional masih kurang dan masih kurangnya Plt. Lurah memberikan masukan kepada pegawai agar datang lebih awal saat ke kantor. Kurangnya ruangan tempat kerja sehingga pegawai tidak nyaman dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim
2. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim
3. Sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim
5. Kondisi tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim
6. Kompetensi, kesehatan kerja, sikap kerja, kepemimpinan dan kondisi tempat kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Lurah Tanjung Enim Selatan Kabupaten Muara Enim

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Sulistyani. 2021. "Pentingnya Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Kesehatan*.
- APRINI, N. 2022. "Pengaruh Prosedur Kerja, Perencanaan Kerja, Kompetensi Dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Pekerjaan Umum" *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi*
- Batara, Ivan, Ely Hartati, and Heri Fitriadi. 2024. "The Influence Of Education, Coaching, Work Culture And Employee Attitudes On The Work Performance Of Employees Of Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital* 3(2). doi: 10.37676/jambd.v3i2.6541.
- Herinanto, Dwi. 2023. "Characteristics of SPLDV and POAC Management in The Perspective of Sales Optimization." *Proceeding of International Conference on Information Technology and Business* 9(1):1–5.
- Kusniati, H., N. Aprini, and I. Batara. 2025. "Analisa Pengembangan Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim Melalui Proses Diagnosa Model" *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen*.
- Pae, Novining T., Hasbullah Hasbullah, Intam Kurnia, and Nuraisyah Nuraisyah. 2024. "Efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah." *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan* 5(3):439–48.
- Salju, Salju. 2023. "Peran Motivasi Dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Kerja Karyawan." *AkMen JURNAL ILMIAH* 20(1):94–103.
- Setiawan, Alvin. 2023. "The Influence of Competence, Social Interaction and Work Procedures on Work Motivation and the Implications for the Quality of Work of Regional Revenue Agency Employees of Muara Enim Regency." *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan* 4(3):349–56.

- Sya'baniah, Suci Indah, Oyon Saryono, and Nina Herlina. 2019. "Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis)." *Business Management And Entrepreneurship Journal* 1(4):162–77.
- Wulan, D. S., and I. Batara. 2023. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional, Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten" *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan ...* 2(3).