

Pengaruh Manajemen K3 Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Multitech Yasa Guna Deli Serdang

Bambang Suseno¹, Winda Wardhani², Rusli Efendi Damanik³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Universitas Al Washliyah Medan

Email : 1bangsusbang@gmail.com, 2windawardhani69@gmail.com, 3Roeslidamanik@gmail.com

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Manajemen K3 dan koordinasi terhadap kinerja karyawan kontrak proyek PT. Multitech Yasa Guna Deli Serdang. Dengan metode kuantitatif dan analisis regresi linear berganda, penelitian melibatkan 51 responden. Hasil menunjukkan bahwa Manajemen K3 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien 0,753 ($p < 0,001$). Setiap peningkatan satu unit pada variabel ini meningkatkan kinerja sebesar 0,753 unit. Sebaliknya, koordinasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien -0,036 ($p = 0,505$). Analisis regresi menunjukkan model yang signifikan secara statistik (F hitung 81,448; $p < 0,05$) dengan nilai R Square 0,772, yang berarti 77,2% variasi kinerja dijelaskan oleh model, sedangkan 22,8% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya Manajemen K3 dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun koordinasi tidak memberikan dampak signifikan.

Kata Kunci: Manajemen K3, Koordinasi, Kinerja

Pendahuluan

Kinerja karyawan yang baik juga sangat terkait dengan manajemen K3 (Keselamatan, Kesehatan, dan Keamanan) dan koordinasi dalam organisasi. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, serta mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga dapat meningkatkan koordinasi antar departemen dan tim, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Peningkatan kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja telah menjadi fokus utama perusahaan modern. PT. Multitech Yasa Guna Deli Serdang sebagai perusahaan yang bergerak di sektor jasa pembasmi hama memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi seluruh karyawannya.

Pada era industri saat ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan yang terus berkembang, termasuk perubahan dalam teknologi, regulasi, dan dinamika pasar. Manajemen K3 yang efektif menjadi kunci utama dalam memastikan keselamatan karyawan dan kelangsungan operasional perusahaan. Di sisi lain, koordinasi antar departemen juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas karyawan.

Meskipun ada pemahaman akan pentingnya manajemen K3 dan koordinasi dalam konteks ini, masih ada kebutuhan untuk mengidentifikasi dan memahami dampak konkret dari praktik-praktik ini terhadap kinerja karyawan di PT. Multitech Yasa Guna Deli Serdang. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh praktik manajemen K3 dan tingkat koordinasi antar departemen terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan, penulis menemukan beberapa permasalahan terkait manajemen K3, koordinasi dan kinerja karyawan, diantaranya adalah masih ada karyawan yang enggan menggunakan alat pelindung diri pada saat bertugas, banyak karyawan yang tidak sadar akan pentingnya kesehatan mereka, seringnya karyawan mengalami pingsan atau tidak sadarkan diri setelah mengerjakan tugasnya, kurangnya koordinasi antar karyawan untuk saling mengingatkan perihal risiko dari apa yang mereka kerjakan dan

keselamatan, kesehatan serta koordinasi dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tinjauan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan perhatian dan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut Husni, keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. (Bhastary & Suwardi, 2018).

Menurut Brech, koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya diantara para anggota itu sendiri. Kemudian menurut Terry, koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. (Muhammad Rakhmat, 2016).

Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. (Ekawati, 2020). Menurut Zainal, dkk, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Adapun menurut Bangun, kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). (Daulay et al., 2019).

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Multitech Yasa Guna Deli Serdang yang berjumlah 50 orang. Apabila kurang dari 100 maka sebaiknya seluruh populasi diambil semua untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel seperti ini disebut juga sampel jenuh. (Harifah, 2019) Maka, sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang.

Teknik analisis data dilakukan untuk mengolah dan memproses data menjadi sebuah hasil atau informasi yang valid dan juga mudah dipahami oleh orang umum. Untuk mempermudah pengolahan data penelitian, penulis menggunakan aplikasi SPSS. Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik analisis data sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur untuk menguji kevalidan data yang didapatkan peneliti saat penelitian. dapat pada setiap item dengan nilai total dari masing-masing atribut. Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment Correlation*. Syofian mengatakan, butir pertanyaan valid dalam uji validitas akan ditentukan melalui kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan valid.
- 2) Jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tidak valid.
- 3) Jika $r_{\alpha} = r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Dalam setiap penelitian, adanya kesalahan pengukuran ini cukup besar. Dengan itu, untuk mengetahui

pengukuran dari hasil sebenarnya, kesalahan dalam pengukuran sangat diperhitungkan. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Berikut ini merupakan kriteria penilaian uji reliabilitas:

- 1) Apabila *Cronbach Alpha* $\geq 0,8$ dapat dikatakan bahwa kriteria kuesioner yang didapat adalah reliabel baik.
- 2) Apabila *Cronbach Alpha* $0,6 - 0,79$ dapat dikatakan bahwa kriteria kuesioner yang didapat adalah reliabel (reliabilitas diterima).
- 3) Apabila *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ dapat dikatakan bahwa kriteria kuesioner yang didapat adalah tidak reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara Uji Kolmogorov Smirnov. Apakah nilai probabilitas $>0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal, begitupula sebaliknya.

2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Uji penyimpangan asumsi klasik digunakan untuk mengetahui normalitas regresi dan ada tidaknya multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas dalam model regresi.

a. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Untuk mengujinya, digunakan metode statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria nilai residual telah terdistribusi normal jika nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi variabel tidak tertentu malahan menjadi sangat besar atau tidak terhingga. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF berada di bawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100 maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara satu residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Metode pengujian yang dilakukan adalah dengan uji *Durbin-Watson* (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik *scatterplots* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. *Regression Linier*

Regression linier adalah hubungan secara linier antara variabel independen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Pada penelitian ini, uji yang akan dilakukan analisis regresi adalah sebagai berikut:

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda berguna untuk menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

a = Nilai Konstanta

b_1X_1 = Nilai Koefisien Regresi Variabel Manajemen K3

b_2X_2 = Nilai Koefisien Regresi Variabel Koordinasi

e = *Standard Error*

b. Uji t

Uji t atau t hitung adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel. Kriteria pengujian:

- 1) Jika t hitung > t tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan berpengaruh signifikan.
- 2) Jika t hitung < t tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

c. Uji F

ANOVA atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama. Uji F untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka F hitung akan dibandingkan dengan F tabel. Kriteria pengujian:

- 1) Jika F hitung > F tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan berpengaruh signifikan.
- 2) Jika F hitung < F tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

d. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen digunakan *Adjusted R Square* sebagai koefisien determinasi.

Hasil dan pembahasan

Penulis telah melakukan beberapa pengujian instrumen yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil dari pengujian ini akan diuraikan secara rinci dalam bagian berikut, memberikan landasan yang kuat untuk analisis dan interpretasi data penelitian selanjutnya.

Regresi Linear Berganda

Persamaan ini menunjukkan bagaimana perubahan pada variabel-variabel bebas akan memengaruhi nilai variabel terikat.

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,645	3,546		3,566	,001
Manajemen K3	,753	,060	,873	12,619	,000
Koordinasi	-,036	,054	-,047	-,672	,505

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 19

Berdasarkan Tabel 10, persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut: $Y = 12,645 + 0,753X_1 - 0,036X_2$, di mana Y adalah Kinerja, X_1 adalah Manajemen K3, dan X_2 adalah Koordinasi. Konstanta 12,645 menunjukkan nilai prediksi Kinerja ketika kedua variabel independen bernilai nol. Koefisien Manajemen K3 (0,753) bernilai positif dan signifikan ($p < 0,001$), mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Manajemen K3 akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,753 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya, koefisien Koordinasi (-0,036) bernilai negatif dan tidak signifikan ($p = 0,505$), menunjukkan bahwa Koordinasi tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja dalam model ini. Nilai Beta yang terstandarisasi menunjukkan bahwa Manajemen K3 (0,873) memiliki pengaruh yang jauh lebih kuat terhadap Kinerja dibandingkan dengan Koordinasi (-0,047). Kesimpulannya, model ini menggarisbawahi pentingnya Manajemen K3 dalam memprediksi Kinerja, sementara peran Koordinasi tidak signifikan dalam konteks ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 11 menyajikan hasil uji hipotesis parsial (uji t) dalam analisis regresi linear berganda dengan Kinerja sebagai variabel dependen. Untuk variabel Manajemen K3, nilai t hitung sebesar 12,619 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa Manajemen K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Koefisien regresi positif ($B = 0,753$) mengindikasikan hubungan positif, artinya peningkatan dalam Manajemen K3 berkaitan dengan peningkatan Kinerja. Sebaliknya, untuk variabel Koordinasi, nilai t hitung sebesar -0,672 dengan signifikansi 0,505 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa Koordinasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dalam model ini. Koefisien regresi Koordinasi yang negatif ($B = -0,036$) menunjukkan hubungan negatif yang lemah, namun tidak signifikan secara statistik. Konstanta model juga signifikan ($t = 3,566, p = 0,001$), mengindikasikan bahwa ada nilai dasar Kinerja ketika kedua variabel independen bernilai nol. Kesimpulannya, uji t ini mengkonfirmasi bahwa Manajemen K3 adalah prediktor yang kuat dan signifikan untuk Kinerja, sementara Koordinasi tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam model regresi ini.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji F biasanya disajikan dalam bentuk tabel ANOVA yang mencantumkan nilai F hitung, derajat kebebasan, dan nilai signifikansi (p-value) untuk mengevaluasi signifikansi model regresi secara keseluruhan.

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	748,168	2	374,084	81,448	,000 ^a
Residual	220,460	48	4,593		
Total	968,627	50			

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 19

Tabel 12 menampilkan hasil uji hipotesis simultan (uji F) untuk model regresi linear berganda dengan Kinerja sebagai variabel dependen. Hasil menunjukkan nilai F hitung sebesar 81,448 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik. Dengan derajat kebebasan (df) 2 untuk regresi dan 48 untuk residual, serta jumlah kuadrat regresi sebesar 748,168 dan jumlah kuadrat residual 220,460, model ini menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen. Nilai signifikansi yang sangat rendah (0,000) menunjukkan bahwa kemungkinan hasil ini terjadi secara kebetulan sangatlah kecil. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Manajemen K3 dan Koordinasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja). Hal ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan adalah tepat dan variabel-variabel independen secara kolektif memberikan kontribusi yang berarti dalam memprediksi Kinerja.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 mengindikasikan bahwa model regresi semakin baik dalam memprediksi variabel terikat berdasarkan variabel-variabel bebasnya. Sebaliknya, nilai yang semakin mendekati 0 menunjukkan bahwa model regresi kurang mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat.

Tabel 3
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,772	,763	2,143

a. Predictors: (Constant), Koordinasi, Manajemen K3

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 19

Tabel 13 menyajikan hasil uji koefisien determinasi untuk model regresi linear berganda dengan Kinerja sebagai variabel dependen. R Square sebesar 0,772 mengindikasikan bahwa 77,2% variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh model ini, sementara 22,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Standar error of the estimate sebesar 2,143 mengukur presisi prediksi model, dengan nilai yang relatif kecil mengindikasikan tingkat akurasi yang baik.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediktif yang tinggi dan mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kinerja, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan dengan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan.

Kesimpulan

Berdasarkan serangkaian analisis yang telah dilakukan, mencakup uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, serta analisis regresi linear berganda yang meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi, dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni:

1. Persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut: $Y = 12,645 + 0,753X_1 - 0,036X_2$, di mana Y adalah Kinerja, X_1 adalah Manajemen K3, dan X_2 adalah Koordinasi. Konstanta 12,645 menunjukkan nilai prediksi Kinerja ketika kedua variabel independen bernilai nol. Koefisien Manajemen K3 (0,753) bernilai positif dan signifikan ($p < 0,001$), mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Manajemen K3 akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,753 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya, koefisien Koordinasi (-0,036) bernilai negatif dan tidak signifikan ($p = 0,505$), menunjukkan bahwa Koordinasi tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja dalam model ini. Nilai Beta yang terstandarisasi menunjukkan bahwa Manajemen K3 (0,873) memiliki pengaruh yang jauh lebih kuat terhadap Kinerja dibandingkan dengan Koordinasi (-0,047). Kesimpulannya, model ini menggarisbawahi pentingnya Manajemen K3 dalam memprediksi Kinerja, sementara peran Koordinasi tidak signifikan dalam konteks ini.
2. Untuk variabel Manajemen K3, nilai t hitung sebesar 12,619 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa Manajemen K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Koefisien regresi positif ($B = 0,753$) mengindikasikan hubungan positif, artinya peningkatan dalam Manajemen K3 berkaitan dengan peningkatan Kinerja. Sebaliknya, untuk variabel Koordinasi, nilai t hitung sebesar -0,672 dengan signifikansi 0,505 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa Koordinasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dalam model ini. Koefisien regresi Koordinasi yang negatif ($B = -0,036$) menunjukkan hubungan negatif yang lemah, namun tidak signifikan secara statistik. Konstanta model juga signifikan ($t = 3,566$, $p = 0,001$), mengindikasikan bahwa ada nilai dasar Kinerja ketika kedua variabel independen bernilai nol. Kesimpulannya, uji t ini mengkonfirmasi bahwa Manajemen K3 adalah prediktor yang kuat dan signifikan untuk Kinerja, sementara Koordinasi tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam model regresi ini.
3. Hasil menunjukkan nilai F hitung sebesar 81,448 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik. Dengan derajat kebebasan (df) 2 untuk regresi dan 48 untuk residual, serta jumlah kuadrat regresi sebesar 748,168 dan jumlah kuadrat residual 220,460, model ini menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen. Nilai signifikansi yang sangat rendah (0,000) menunjukkan bahwa kemungkinan hasil ini terjadi secara kebetulan sangatlah kecil. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Manajemen K3 dan Koordinasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja). Hal ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan adalah tepat dan variabel-variabel independen secara kolektif memberikan kontribusi yang berarti dalam memprediksi Kinerja.
4. R Square sebesar 0,772 mengindikasikan bahwa 77,2% variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh model ini, sementara 22,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Standar error of the estimate sebesar 2,143 mengukur presisi prediksi model, dengan nilai yang relatif kecil mengindikasikan tingkat akurasi yang baik. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediktif yang tinggi dan mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kinerja, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan dengan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan.

5. Manajemen K3 dan koordinasi antar pimpinan dan karyawan serta antar antar sesama karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan keselamatan kerja.

Daftar pustaka

- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). *Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Samudera Perdana*. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- Daulay, D. A., Silalahi, M., Sisca, S., & Dharma, E. (2019). *Pengaruh Tata Letak Dan Pegawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar*. Maker: Jurnal Manajemen, 5(2), 25–35. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.116>
- Djamin, Z., Wadji, F., Siantura, A. T., & Saputra, T. S. (2023). *Pengaruh Koordinasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Selatan*. Journal of Research in Management Business and Social Science, 1(3), 160–168. <https://journal-mbs.com/index.php/mbs>
- Fajarullaili, N. A. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 1–88.
- Hanindiya, B., Andri Ekawati, Y., Kurniawan, H., & Sanjaya, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Simalungun Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 185–198. <https://proceeding.unefaconference.org/index.php/TAMPAN>
- Harifah, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja k... jawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan*.
- Harits, B. (2020). *Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemungut PBB Pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar*. Jurnal Ilmu Administrasi, 11(2), 70–81.
- Maharani, N. R. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk)*. Repository.Uinjkt.Ac.Id, h. 16-20.
- Muhammad Rakhmat, A. A. W. (2016). *Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan di Kelurahan Sukagalih Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut*. Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik, 7, 21–26.
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). *Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi)*. Dynamic Management Journal, 5(1), 38. <https://doi.org/10.31000/dmj.v5i1.4102>
- Pohan, M. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan*. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Kolaborasi Multidisiplin Ilmu Untuk Bangkit Lebih Kuat Di Era Merdeka Belajar, 3(1), 621–635. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6611>
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). *Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd*. Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 1(3), 110–129. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Syauqi, A. (2019). *Pengaruh Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan*. Jurnal Renaissance, 4(02), 551–559.
- Zain, N. A. M. (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Bukti Fisik dan Daya Tanggap Terhadap Kepuasan Wajib Pajak Di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT. Samsat Lubuk Pakam*. Jurnal Implementasi Ekonomi Dan Bisnis, 7(2), 1877–18931. <http://siakad.univamedan.ac.id/ojs/index.php/jieb/article/view/206/159>