

## Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang)

Hanatul Fitri Sianturi  
Onan Marakali Siregar

Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Sumatera Utara  
hanatulfitris@gmail.com<sup>1</sup>, onan@usu.ac.id<sup>2</sup>

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Kotapinang. Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan pelatihan dianalisis secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Bentuk penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dan menggunakan 30 responden. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung sebesar  $3,299 > 2,052$  dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  serta memiliki nilai koefisien regresi 0,311. Pelatihan juga berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t- hitung sebesar  $3,635 > 2,052$  dengan tingkat signifikansi 0,001 serta memiliki nilai koefisien regresi 0,255. Pada pengujian simultan variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan) dan pelatihan berpengaruh secara simultan dengan tingkat besarnya pengaruh sebesar 55,4%, sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar variabel penelitian ini.

**Kata Kunci:** K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Pelatihan, Kinerja Karyawan

*Abstract. This study aims to analyze the influence of K3 (Occupational Safety and Health) and training on employee performance at PT PLN (Persero) ULP Kotapinang. Influence K3 (Occupational Safety and Health) and training are partially and simultaneously analyzed on employee performance. This form of research uses quantitative research methods with an associative approach. Sampling used a saturated sample technique and used 30 respondents. The primary data used in this study were obtained by distributing questionnaires directly while secondary data were obtained through literature studies. The analysis methods used are the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis test. The results of this study showed that K3 (Occupational Safety and Health) had a significant positive effect on employee performance, obtained a t-count value of  $3,299 > 2,052$  with a significant value of  $0.003 < 0.05$  and had a regression coefficient value of 0.311. Training also had a significant positive effect on employee performance obtained a t-value of  $3,635 > 2,052$  with a significance level of 0.001 and had a regression coefficient value of 0.255. In simultaneous testing, the K3 (Safety and Health) variable and training had a simultaneous effect with a magnitude of 55.4%, while the remaining 44.6% was influenced by factors outside the variables of this study.*

**Keywords:** K3 (Occupational Safety and Health), Training, Employee Performance

### Pendahuluan

Pada dewasa ini, keberhasilan yang diperoleh oleh organisasi atau perusahaan tidak lepas dari peran manajemen sumber daya

manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses kegiatan pengaturan atau pengorganisasian sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut mulai dari proses seleksi, perekrutan, motivasi kerja, keselamatan, kesehatan dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aspek terpenting untuk mewujudkan tujuan perusahaan sehingga harus diperhatikan kehadirannya. Hal ini didukung oleh pernyataan Assa dan Suwondo (2018:41) yaitu sudah terjadi evolusi sumber daya manusia, di mana evolusi sumber daya manusia sudah masuk di tahap *Human Capital*, yaitu pendidikan, keterampilan, keselamatan dan kesehatan karyawan sudah harus diperhatikan oleh perusahaan untuk karyawan karena merupakan bagian dari aset perusahaan. Menurut Siregar & Selwendri (2019) melalui kegiatan pelatihan, manusia yang tidak memiliki bakat juga bisa menjadi terampil dan memiliki kemampuan yang baik. Sehingga bisa dimanfaatkan untuk pekerjaan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diberikan karyawan kepada perusahaan, berdasarkan target yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Furqan & Siregar (2022) dalam proses peningkatan kinerja karyawan, karyawan perusahaan harus diberikan kegiatan motivasi, pengembangan diri, dan mengembangkan keterampilan karyawan, karyawan juga diawasi dan dievaluasi dalam setiap pekerjaan. Selain itu Untuk mencapai peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan perlu adanya pendekatan yang diberikan kepada karyawan yaitu faktor psikologis. Setiap perusahaan harus memiliki program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Program ini bertujuan untuk melindungi seluruh karyawan pada perusahaan agar merasa aman saat melakukan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, akibat adanya dukungan dari K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) harus didukung dengan adanya pelatihan agar nilai yang dimiliki karyawan semakin bertambah sehingga dapat dimanfaatkan untuk proses kerja Silaban & Siregar (2023) Pelatihan adalah suatu kegiatan dengan tujuan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan meningkatkan pengetahuan dan skill dalam melakukan pekerjaan.

Persoalan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan aspek terpenting untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Organisasi yang ingin terus berkembang dan berproses, membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan bekerja sebagaimana tugas dan tanggung jawabnya masing – masing sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Karena kemajuan dari perusahaan tergantung dari kualitas karyawannya (Balqis dan Siregar, 2022:105).

Untuk mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan fasilitas untuk mendukung kinerja karyawan. Program perlindungan diri bagi karyawan seperti K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) untuk melindungi fisik dan mental karyawan agar tetap merasa aman dalam bekerja serta memberikan kegiatan pelatihan kepada karyawan dapat dikatakan sebagai dukungan dari perusahaan untuk membantu karyawan mengatasi masalah kinerja yang akan dihadapi.

PT PLN (Persero) ULP Kotapinang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditetapkan sebagai perusahaan umum milik negara yang menguasai listrik negara dan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan untuk kepentingan masyarakat Kotapinang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara. PT PLN (Persero) ULP Kotapinang memiliki jasa yang ditawarkan kepada masyarakat yaitu penyedia, penyaluran dan distribusi listrik, pemindahan tiang listrik, pembersihan trafo, dan perbaikan kabel.

Pekerjaan yang dilakukan karyawan bagian lapangan PT PLN (Persero) ULP Kotapinang sangat berisiko karena karyawan akan berhubungan dengan listrik. Efek risiko yang dapat ditimbulkan seperti kesetrum yang berakibat fatal bagi tubuh seperti dapat mempengaruhi jantung dan paru-paru, membuat sesak napas, membahayakan sistem saraf, dan membahayakan organ tubuh lainnya, yang dapat dialami oleh karyawan PT PLN Kotapinang yang bekerja di lapangan. Sedangkan karyawan yang berada dalam perusahaan juga memiliki risiko karena peralatan kerja seperti meteran, kabel listrik dan peralatan kerja lainnya yang

disimpan di perusahaan bisa saja bermasalah. Sehingga dibutuhkan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang berjalan dengan baik pada perusahaan PT PLN (Persero) ULP Kotapinang.

Selain penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), PT PLN (Persero) ULP Kotapinang juga menerapkan pelatihan untuk karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruhayat (2022) dan Silaban (2022) pelatihan yang jarang dilakukan akan memberikan dampak buruk bagi pertumbuhan perusahaan sehingga dapat menghambat kinerja karyawan dan pelatihan sebaiknya dilakukan tiga kali dalam satu tahun dengan rutin agar kapabilitas dan kemampuan karyawan dapat meningkat. Kegiatan pelatihan dapat disebut sebagai investasi yang dilakukan perusahaan melalui karyawannya. Menurut Barus & Siregar (2023) Dengan pelatihan, organisasi mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hal ini dikarenakan karyawan telah memiliki modal atau kapabilitas yang memadai untuk meraih visi perusahaan atau organisasi.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kotapinang?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kotapinang?
3. Bagaimana pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kotapinang?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kotapinang.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kotapinang.
3. Untuk menganalisis pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan

pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kotapinang.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)**

Menurut Sedarmayanti (Muttaqin, 2021:32) K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah pengawasan yang dilakukan perusahaan baik pada manusia, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar tidak terjadi hal – hal yang tidak diinginkan seperti para pekerja yang tidak mengalami cedera saat sedang melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan Bruri (2014:7), K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah keilmuan yang membahas mengenai pengetahuan dan penerapan dalam usaha mencegah terjadinya kecelakaan, ledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit. Berdasarkan Delta (2021:82) menyatakan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) merupakan suatu program yang sudah seharusnya ada di dalam perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan wajib mendapatkan perlindungan atas dirinya agar dapat bekerja secara maksimal. Perlindungan tersebut harus dalam bentuk fisik dan rohani.

#### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan diri yang diadakan oleh perusahaan untuk karyawannya. Menurut Wuse dan Runtuwene (2018) pelatihan ini sangat berpengaruh terhadap proses kerja karyawan. Menurut Widodo (2021:1) pelatihan atau *training* adalah sebuah proses perubahan dari diri seseorang yang dinilai ahli dalam bidang tertentu untuk orang lain yang membutuhkan keahliannya tersebut. Perubahan tersebut bisa terjadi pada pengetahuan, sikap, tindakan, kebiasaan, dan kultur kerja. Dalam kata lain pelatihan adalah proses memperbaiki diri di tempat kerja.

Menurut Sikula (Surya, 2021:212), menyatakan pelatihan karyawan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang sudah diatur sedemikian rupa di mana para karyawan mempelajari kemampuan dan pengetahuan untuk tujuan tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa pelatihan adalah suatu proses pembinaan yang mengutamakan pembinaan kejujuran dan keterampilan. Menurut Kenny (Hasan dan

Rusdiana, 2015:28) mendefinisikan pelatihan adalah *training as satisfactorily the work required of him in his present job*, artinya pelatihan merupakan langkah yang harus dilakukan untuk mempermudah seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Silaen *et al* (2021:1) kinerja diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai seseorang atau *job performance*. Selain itu, menurut Bastian (Sofyan, 2014:1) kinerja adalah suatu gambaran yang menjelaskan tingkat pencapaian karyawan dalam melakukan tugas di suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk mewujudkan visi dan misi dari organisasi tersebut. Kinerja karyawan juga menjadi landasan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selanjutnya menurut Huseno (2016:85) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah aksi yang memiliki banyak komponen yang bisa dilihat saat itu juga. Kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda – beda dalam menjalankan tanggung jawabnya di perusahaan. Kinerja seorang karyawan tergantung pada kolaborasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh karyawan tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut ahli mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hal yang dihasilkan oleh karyawan baik hasil yang didapatkan dari kegiatan individu atau kelompok saat melaksanakan tugas atau pekerjaan yang juga didampingi dengan beberapa faktor yang diberikan oleh perusahaan untuk membantu karyawan dalam mewujudkan kinerja dengan maksimal.

### Metode

Penelitian ini merupakan penelitian yang berbentuk kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:16) metode kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan data, menggunakan instrumen penelitian, bersifat statistik yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2020:65) adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat

menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2020:126), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti agar dipelajari dan akan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT PLN (Persero) ULP Kotapinang sebanyak 30 orang yaitu mulai dari manajer dan seluruh karyawan.

Menurut Sugiyono (2020:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel harus benar – benar *representative* (mewakili). Pada penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Alasan peneliti menggunakan sampel jenuh karena populasi dari objek yang digunakan pada penelitian ini jumlahnya kurang dari 100 atau berjumlah 30 sehingga peneliti menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel pada penelitian ini.

Teknik analisis data yang akan diuji meliputi pada penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Selanjutnya diuji dengan asumsi klasik dan uji normalitas, uji multikoleniaritas serta uji heteroskedastisitas. Selanjutnya digunakan uji analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk menguji pengaruh. Terakhir akan diuji hipotesis dengan uji parsial (uji t) dan simultan (uji f).

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,512	0,3610	Valid
X1.2	0,669	0,3610	Valid
X1.3	0,575	0,3610	Valid
X1.4	0,537	0,3610	Valid
X1.5	0,648	0,3610	Valid
X1.6	0,834	0,3610	Valid
X1.7	0,820	0,3610	Valid
X1.8	0,734	0,3610	Valid
X1.9	0,670	0,3610	Valid
X1.10	0,699	0,3610	Valid



X1.11	0,698	0,3610	Valid
X1.12	0,494	0,3610	Valid
X2.1	0,583	0,3610	Valid
X2.2	0,659	0,3610	Valid
X2.3	0,732	0,3610	Valid
X2.4	0,694	0,3610	Valid
X2.5	0,729	0,3610	Valid
X2.6	0,751	0,3610	Valid
X2.7	0,771	0,3610	Valid
X2.8	0,611	0,3610	Valid
X2.9	0,677	0,3610	Valid
X2.10	0,674	0,3610	Valid
X2.11	0,838	0,3610	Valid
X2.12	0,771	0,3610	Valid
X2.13	0,690	0,3610	Valid
X2.14	0,707	0,3610	Valid
Y.1	0,681	0,3610	Valid
Y.2	0,856	0,3610	Valid
Y.3	0,615	0,3610	Valid
Y.4	0,638	0,3610	Valid
Y.5	0,581	0,3610	Valid
Y.6	0,712	0,3610	Valid
Y.7	0,802	0,3610	Valid
Y.8	0,695	0,3610	Valid
Y.9	0,759	0,3610	Valid
Y.10	0,472	0,3610	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Uji validitas merupakan uji instrumen yang digunakan dalam sebuah penelitian untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner pada penelitian tersebut. Pada penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 30 orang responden. Untuk dapat mengetahui validitas pada setiap pernyataan dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan tabel r-hitung dan r-tabel. Jika nilai r-hitung > r-tabel dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai r-tabel pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $df = n - 2 = 28$  pada uji dua arah yaitu sebesar 0,3610.

#### Uji Reabilitas

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) (X1)	0,880	12	Reliable
Pelatihan (X2)	0,915	14	Reliable

Kinerja Karyawan (Y)	0,861	10	Reliable
----------------------	-------	----	----------

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Uji reliabilitas digunakan apabila ingin mengetahui apakah jawaban responden atas pernyataan yang diberikan dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dapat diketahui melalui analisis reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*, yang mana dalam suatu instrumen dapat dikatakan *reliable* (dapat diandalkan) jika memiliki *alpha* lebih dari 0,6.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Tabel 3

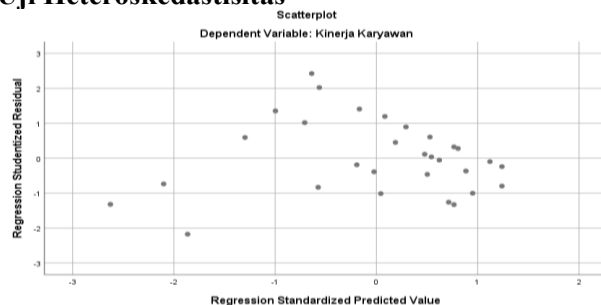
Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One – sample Kolmogorov – Smirnov		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,81153572
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,056
	Negative	-,058
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa nilai *asymp sig* yang ada pada uji *Kolmogorov – Smirnov* yaitu sebesar 0,200. Kesimpulannya nilai tersebut sudah memenuhi syarat pada kenormalan data, dimana nilai *asymp. sig* harus > dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data sudah berdistribusi dengan normal.

##### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Pengolahan Data (2023)

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 memperlihatkan hasil dari uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot. Pada grafik scatterplot tersebut terlihat terdapat titik – titik data yang menyebar secara menyeluruh, tidak berkumpul dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik – titik juga menyebar di bagian atas angka nol dan bagian bawah angka nol sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas, dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 13,947 artinya jika variabel independen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X1) dan Pelatihan (X2) nilai adalah nol, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar akan sebesar 13,947.
2. Koefisien regresi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X1) sebesar 0,311 yang berarti setiap kenaikan variabel X1 sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,311. Nilai variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X1, maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.
3. Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,255 yang berarti setiap kenaikan variabel X2 setiap satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,255. Nilai variabel X2 terhadap variabel Y bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X2 maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 <sup>a</sup>	,585	,554	1.887
a. Predictors: (Constant), K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

**Sumber:** Pengolahan Data (2023)

Nilai *Adjusted R Square* atau nilai koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Pelatihan dapat menjelaskan variabel Kinerja

Karyawan sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Modal		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,947	5,556		2,510	,018
	K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	,311	,094	,440	3,299	,003
	Pelatihan	,255	,070	,485	3,635	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil uji parsial (t) yang dilakukan dengan *software* SPSS pada tabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian program *Software Statistic* untuk variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,299 di mana nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel yaitu sebesar 2,052 (3,299 > 2,052) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,003 < 0,05) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,311. Hal ini menunjukkan bahwa variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima.
2. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan program *Software Statistik SPSS* untuk variabel Pelatihan (X2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,635 di mana nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel yaitu sebesar 2,052 (3,635 > 2,052) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,255. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)**

**Tabel 6** Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,198	2	67,099	19,037	,000 <sup>b</sup>
	Residual	95,168	27	3,525		
	Total	229,367	29			
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Pelatihan						

**Sumber:** Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 19,037, yang berarti nilai F-hitung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan nilai F-tabel, yaitu  $19,037 > 3,35$  atau berdasarkan nilai sig. yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari pembahasan serta penelitian dari K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Kotapinang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian yaitu H<sub>a1</sub> diterima dan H<sub>01</sub> ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada PT PLN (Persero) ULP Kotapinang maka akan memaksimalkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kotapinang.
2. Variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian yaitu H<sub>a2</sub> diterima dan H<sub>02</sub> ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik kegiatan pelatihan di PT PLN (Persero) ULP Kotapinang, maka kinerja karyawan akan semakin maksimal.
3. Variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X<sub>1</sub>) dan pelatihan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT PLN (Persero) ULP Kotapinang. Hasil nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,765 atau 76,5% di mana nilai koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan antara K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X<sub>1</sub>) dan pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) erat. Sehingga dapat ditarik

kesimpulan bahwa hipotesis penelitian H<sub>a3</sub> diterima dan H<sub>03</sub> ditolak.

**Daftar Pustaka**

Assa, Frans Adrie dan Suwondo, Chandra. (2018) *Human Capital Management*. Jakarta Barat: Halaman Moeka Publishing

Balqis, Putri dan Siregar, Onan Marakali (2022). "The Effect Of Organizational Culture And Spirit At Work On The Performance Of Indonesian Farmer Cooperative (Kpi) Employees In Medan City". *Current Advanced Research On Sharia Finance And Economic Worldwide*. Hal 100 – 113. Medan: Universitas Sumatera Utara

Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 65-79.

Erwin. (2022). "Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Goa". Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar

Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(6), 217-224.

Grafik kecelakaan kerja <https://www.pelatihank3.co.id/informasi/grafik-kecelakaan-kerja-diindonesia-5-tahun-terakhir.html>. (Diakses pada tanggal 28 Februari 2023)

Muttaqin, Iqraq. (2021). "Pengaruh Program Pelatihan dan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sein Tapung Kab rokan Hulu. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Riau: Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim Riau

Ruhyat, Imam, et al. (2022) "Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk

- Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi”. Hal 90 – 110. Vol 7. *Technomedia Journal*
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Siregar, O. M., Selwendri & Siregar, A. M. (2023). Components of Product Industry Tourism at North Sumatra. In *Proceedings of the 4th International Conference on Social and Political Development – ICOSOP*. SciTePress
- Wuse, G. E., Sumayku, S. M., & Runtuwene, R. F. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International, Tbk Daihatsu Cabang Malalayang. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*