

# PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN PERWIRA MARINIR TERHADAP IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI LINGKUNGAN MILITER

Erwin Wisnu Putra<sup>1</sup>, Imam Munajata Nurhartonosuro<sup>2</sup>, Muhadi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut (SESKOAL)

Email : [Erwinos2007@gmail.com](mailto:Erwinos2007@gmail.com) <sup>1</sup>, [imammunajat1982@gmail.com](mailto:imammunajat1982@gmail.com) <sup>2</sup>, [mhadie11326@gmail.com](mailto:mhadie11326@gmail.com) <sup>3</sup>

## History:

Received : 25 Juli 2024

Revised : 30 Agustus 2024

Accepted : 26 September 2024

Published: 30 September 2024

**Publisher:** Pascasarjana UDA

**Licensed:** This work is licensed under

Attribution-NonCommercial-No

Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)



## Abstrak

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan militer sangat penting untuk menjaga keselamatan dan kesehatan personel, terutama konteks menantang seperti satuan marinir. Terdapat kurangnya pemahaman kompetensi dan kepemimpinan Perwira Marinir memengaruhi efektivitas kebijakan K3. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kompetensi dan kepemimpinan Perwira Marinir terhadap penerapan K3, serta untuk mengevaluasi sejauh mana kedua faktor ini berkontribusi terhadap keberhasilan penerapan kebijakan K3 di lingkungan militer. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 40 responden perwira marinir. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengukur variabel kompetensi, kepemimpinan dan penerapan K3. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen, sedangkan analisis regresi linier digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa kompetensi Perwira Marinir ( $b = 0,45, \beta = 0,30, p = 0,001$ ) dan kepemimpinan Perwira Marinir ( $b = 0,55, \beta = 0,35, p = 0,002$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan K3. Secara keseluruhan model regresi signifikan dengan nilai  $F = 12,45 (p = 0,000)$  yang menunjukkan bahwa model ini secara substansial mampu menjelaskan variansi penerapan K3. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel dengan Cronbach's Alpha di atas 0,80. Kompetensi dan kepemimpinan Perwira Marinir memegang peranan penting dalam efektivitas penerapan K3. Temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk meningkatkan strategi dan kebijakan pelatihan K3 di lingkungan militer, yang pada gilirannya akan meningkatkan keselamatan dan kesehatan personel.

**Kata kunci:** Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompetensi Perwira Marinir, Kepemimpinan Perwira Marinir, Penerapan K3.

## Abstract

The implementation of Occupational Safety and Health (OHS) in the military environment is very important to maintain the safety and health of personnel, especially in challenging contexts such as marine units. There is a lack of understanding of Marine Officer competency and leadership affecting the effectiveness of OHS policies. This study aims to investigate the influence of Marine Officer competency and leadership on OHS implementation, and to evaluate the extent to which these two factors contribute to the successful implementation of OHS policies in the military environment. This study used a quantitative approach with a survey design, involving 40 marine officer respondents. Data were collected using a questionnaire measuring OHS competency, leadership and implementation variables. Validity and reliability tests were conducted to ensure the quality of the instrument, while linear regression analysis was used to evaluate the relationship between independent and dependent variables. The results of the linear regression analysis showed that Marine Officer competency ( $b = 0.45, \beta = 0.30, p = 0.001$ ) and Marine Officer leadership ( $b = 0.55, \beta = 0.35, p = 0.002$ ) had a positive and significant influence on OHS implementation. Overall, the regression model is significant with an  $F$  value of 12.45 ( $p = 0.000$ ), indicating that this model is substantially able to explain the variance

*in the implementation of K3. Validity and reliability tests show that the research instrument is valid and reliable with Cronbach's Alpha above 0.80. The competence and leadership of Marine Officers play an important role in the effectiveness of the implementation of K3. These findings provide a strong basis for improving K3 training strategies and policies in the military environment, which in turn will improve the safety and health of personnel.*

**Keywords:** Occupational Safety and Health (K3), Marine Officer Competence, Marine Officer Leadership, K3 Implementation.

## PENDAHULUAN

Kompetensi, kepemimpinan, keselamatan, dan kesehatan kerja merupakan empat aspek penting yang saling terkait dan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan aman (Sukamdani & Anggraini, 2023). Memahami dan menerapkan keempat elemen ini dengan baik tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan karyawan serta pencapaian tujuan organisasi (Aisjah et al., 2023).

Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif. Dalam kerja, kompetensi tidak hanya meliputi kemampuan teknis yang diperlukan untuk menjalankan tugas tertentu, tetapi juga keterampilan interpersonal, manajerial, dan pemecahan masalah. Kompetensi yang baik memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan berkualitas tinggi (Bramantio, 2024). Di era digital dan globalisasi ini, kompetensi harus terus diperbarui agar tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan perubahan pasar. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan adalah kunci untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru (Sukamdani & Anggraini, 2023). Organisasi sering kali

menyelenggarakan program pelatihan, workshop, dan kursus untuk meningkatkan kompetensi karyawan mereka. Evaluasi kompetensi secara rutin juga penting untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan serta menentukan area yang membutuhkan perbaikan atau peningkatan (Yusuf Ali, 2023).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, dan memandu orang lain menuju pencapaian tujuan bersama. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memiliki visi yang jelas, tetapi juga kemampuan untuk menginspirasi dan membimbing tim mereka untuk mencapai visi tersebut. Kepemimpinan melibatkan berbagai keterampilan, termasuk komunikasi, pembuatan keputusan, dan manajemen konflik. Kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan moral karyawan, dan mendorong kolaborasi (Hasibuan et al., 2020). Pemimpin yang efektif tahu bagaimana mengelola berbagai jenis kepribadian dan keterampilan dalam tim, serta bagaimana mengatasi tantangan yang muncul. Mereka juga berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan mendukung pertumbuhan serta pengembangan individu dalam tim. Di samping itu, kepemimpinan juga melibatkan tanggung jawab etis dan sosial. Pemimpin yang baik harus mampu membuat keputusan yang adil dan mempertimbangkan dampaknya

terhadap semua pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, dan masyarakat. Kepemimpinan yang beretika dan inklusif membantu membangun kepercayaan dan loyalitas di antara anggota tim dan meningkatkan reputasi organisasi di mata publik (Putranti & Faisal, 2021).

Keselamatan kerja adalah aspek yang sangat penting dalam setiap lingkungan kerja. Ini mencakup segala langkah dan tindakan yang diambil untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan cedera yang mungkin terjadi selama menjalankan tugas mereka. Keselamatan kerja tidak hanya melibatkan perlindungan fisik, tetapi juga meliputi keamanan psikologis dan emosional (Wardani et al., 2022). Untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, organisasi harus mengimplementasikan kebijakan dan prosedur keselamatan yang ketat. Ini termasuk pelatihan keselamatan, penggunaan alat pelindung diri (APD), serta inspeksi dan pemeliharaan peralatan secara rutin. Karyawan juga harus dilibatkan dalam proses keselamatan melalui pelatihan dan pemberdayaan untuk melaporkan potensi bahaya atau masalah yang dapat mengancam keselamatan mereka. Selain itu, budaya keselamatan yang baik mendorong karyawan untuk berperan aktif dalam menjaga keselamatan diri dan rekan kerja mereka. Ini termasuk memahami dan mengikuti prosedur keselamatan yang ada, serta berkomunikasi secara terbuka tentang risiko atau masalah yang dihadapi. Kepemimpinan yang baik memainkan peran kunci dalam menciptakan dan mempertahankan budaya keselamatan

dengan memberikan contoh yang baik dan mendukung inisiatif keselamatan (Sarie et al., 2023).

Kesehatan kerja mencakup berbagai aspek kesehatan fisik dan mental yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Ini termasuk pencegahan penyakit dan gangguan kesehatan yang dapat timbul akibat faktor lingkungan atau stres kerja. Kesehatan kerja bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan tanggung jawab organisasi untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Putri & Suhartono, 2024). Program kesehatan kerja sering kali melibatkan berbagai inisiatif, seperti pemeriksaan kesehatan rutin, program kebugaran, serta dukungan untuk kesehatan mental. Organisasi dapat menawarkan fasilitas kebugaran, program konseling, dan sumber daya lainnya untuk membantu karyawan mengelola stres dan menjaga kesehatan mereka. Ini juga mencakup pengelolaan beban kerja dan jam kerja untuk mencegah kelelahan dan burnout, yang dapat mempengaruhi kesehatan dan produktivitas karyawan. Penting juga untuk memperhatikan keseimbangan kerja-hidup yang sehat, yang memungkinkan karyawan untuk memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan menikmati kehidupan pribadi mereka. Organisasi yang mendukung keseimbangan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat absensi, dan meningkatkan loyalitas karyawan (Sarie et al., 2023).

Kompetensi, kepemimpinan, keselamatan, dan kesehatan kerja tidak berdiri sendiri, melainkan saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain.

Kompetensi yang baik memungkinkan individu untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif, sementara kepemimpinan yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keselamatan dan kesehatan (Ardiansyah, 2022). Sebaliknya, lingkungan kerja yang aman dan sehat mendukung pengembangan kompetensi dan produktivitas karyawan. Pemimpin yang kompeten tidak hanya memahami pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja tetapi juga mengintegrasikan aspek-aspek ini dalam praktik sehari-hari. Mereka berperan dalam merancang kebijakan keselamatan, mengadakan pelatihan kesehatan, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada pengelolaan risiko dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Di sisi lain, kompetensi dalam keselamatan kerja memastikan bahwa karyawan mengetahui dan dapat mengimplementasikan prosedur keselamatan dengan benar. Program pelatihan dan pengembangan kompetensi dalam bidang ini membantu mencegah kecelakaan dan memastikan bahwa semua anggota tim dapat bekerja dengan aman (Indrasari & Kartini, 2021).

Organisasi yang sukses adalah mereka yang mampu mengintegrasikan keempat elemen ini dengan harmonis. Dengan kompetensi yang tinggi, kepemimpinan yang efektif, serta fokus pada keselamatan dan kesehatan kerja, organisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan (Purwantoro et al., 2024).

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan kepemimpinan Perwira Marinir terhadap implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan militer merupakan topik yang sangat relevan namun masih kurang dieksplorasi secara mendalam. Permasalahan utama yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman tentang bagaimana kompetensi dan gaya kepemimpinan perwira marinir mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan K3. Dalam militer, di mana tantangan operasional dan risiko tinggi adalah hal yang umum, penting untuk memastikan bahwa kebijakan K3 diterapkan secara konsisten dan efektif. Kompetensi perwira marinir, yang mencakup pengetahuan teknis dan keterampilan manajerial dalam bidang K3, serta gaya kepemimpinan mereka, memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik kebijakan K3 dapat diimplementasikan dan dipatuhi. Gap research yang ada adalah kurangnya data empiris yang menghubungkan kompetensi dan kepemimpinan langsung dengan hasil implementasi K3 di lingkungan militer, terutama dalam Marinir yang memiliki kondisi operasional unik. Sementara beberapa penelitian telah membahas K3, tidak banyak yang secara spesifik mengeksplorasi bagaimana kompetensi dan kepemimpinan perwira marinir berinteraksi untuk mempengaruhi hasil K3. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk meningkatkan efektivitas implementasi K3 dalam situasi yang sering kali penuh risiko dan tekanan tinggi, guna melindungi keselamatan dan kesehatan personel. Dengan memahami hubungan antara kompetensi, kepemimpinan, dan

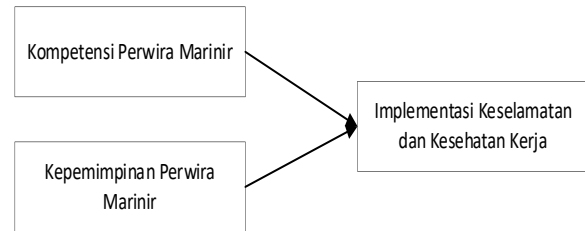
implementasi K3, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan strategi pelatihan, peningkatan kebijakan, dan peningkatan budaya keselamatan di lingkungan militer, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kesejahteraan dan kinerja operasional unit marinir.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Tujuannya adalah untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kompetensi dan kepemimpinan Perwira Marinir terhadap implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan militer. Dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik, penelitian ini akan menilai hubungan antara variabel independen (kompetensi dan kepemimpinan) dan variabel dependen (implementasi K3).

Populasi penelitian ini adalah seluruh perwira marinir yang bertanggung jawab dalam penerapan kebijakan K3 di unit-unit marinir. Populasi ini terdiri dari berbagai tingkat perwira yang terlibat langsung dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Sampel penelitian ini berjumlah 40 responden yang dipilih secara purposive sampling dari populasi yang relevan. Responden terdiri dari perwira marinir yang memiliki peran dalam implementasi K3 di unit mereka. Pemilihan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria seperti pengalaman kerja, jabatan, dan keterlibatan dalam kebijakan K3.



Gambar 1. Kerangka Konsep

Variabel Independen yaitu a). Kompetensi Perwira Marinir: Variabel ini mencakup pengetahuan teknis, keterampilan manajerial, dan pelatihan terkait K3 yang dimiliki oleh perwira marinir, b). Kepemimpinan Perwira Marinir: Variabel ini mencakup gaya kepemimpinan, dukungan, dan keterlibatan perwira dalam menerapkan kebijakan K3.

Variabel Dependen yaitu Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Variabel ini mencakup seberapa efektif kebijakan K3 diterapkan di lingkungan militer, termasuk kepatuhan terhadap prosedur, penanganan insiden, dan budaya keselamatan di unit marinir.

Teknik Pengumpulan Data dengan 1). Kuesioner: Teknik utama pengumpulan data adalah melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel kompetensi, kepemimpinan, dan implementasi K3. Kuesioner ini akan mencakup pertanyaan-pertanyaan dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pengetahuan, dan persepsi responden mengenai variabel-variabel tersebut. 2). Wawancara Terstruktur: Untuk melengkapi data kuantitatif, wawancara terstruktur dapat dilakukan dengan beberapa perwira marinir untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang implementasi K3 dan peran kompetensi serta kepemimpinan.

Analisis Data dalam penelitian ini yaitu 1). Statistik Deskriptif: Menggunakan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden dan variabel yang diteliti, termasuk rata-rata, standar deviasi, dan distribusi frekuensi. 2). Uji Validitas dan Reliabilitas: Sebelum analisis lebih lanjut, kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data yang diperoleh.

3). Analisis Regresi: Menggunakan analisis regresi untuk mengidentifikasi

pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap implementasi K3. Analisis ini akan menguji kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dan dependen.

4). Uji Korelasi: Untuk mengukur hubungan antar variabel, uji korelasi seperti Pearson's r dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antara kompetensi, kepemimpinan, dan implementasi K3.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Status
Kompetensi Perwira Marinir	1	Apakah perwira marinir memiliki pengetahuan yang memadai tentang prosedur K3?	0.75	Valid
	2	Seberapa baik perwira marinir dapat menerapkan pengetahuan K3 dalam situasi nyata?	0.68	Valid
	3	Apakah perwira marinir mendapatkan pelatihan K3 secara berkala?	0.70	Valid
Kepemimpinan Perwira Marinir	1	Seberapa aktif perwira marinir dalam mendukung kebijakan K3 di unit mereka?	0.80	Valid
	2	Bagaimana gaya kepemimpinan perwira marinir mempengaruhi motivasi anggota untuk mematuhi K3?	0.72	Valid
	3	Apakah perwira marinir terlibat dalam proses pembuatan keputusan terkait K3?	0.76	Valid
Implementasi K3	1	Seberapa konsisten kebijakan K3 diterapkan di unit?	0.74	Valid

2	Apakah ada sistem pelaporan insiden K3 yang efektif di unit?	0.69	Valid
3	Bagaimana budaya keselamatan di unit marinir?	0.71	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Status
Kompetensi Perwira Marinir	0.85	Reliabel
Kepemimpinan Perwira Marinir	0.82	Reliabel
Implementasi K3	0.80	Reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients (b)	Unstandardized Coefficients (Std. Error)	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	2.50	0.40	-	6.25	0.000
Kompetensi Perwira Marinir	0.45	0.12	0.30	3.75	0.001
Kepemimpinan Perwira Marinir	0.55	0.15	0.35	3.67	0.002

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	15.30	2	7.65	12.45	0.000
Within Groups	24.20	37	0.65		
Total	39.50	39			

### Pembahasan

Berdasarkan Tabel 1 yang menunjukkan hasil uji validitas, semua butir pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk mengukur variabel yang diteliti, yaitu kompetensi dan kepemimpinan Perwira Marinir, serta implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Untuk variabel Kompetensi Perwira Marinir, butir pertama yang menanyakan tentang pengetahuan yang memadai mengenai prosedur K3 memperoleh nilai korelasi item total sebesar 0.75, menunjukkan bahwa pertanyaan ini memiliki hubungan yang kuat dengan variabel yang diukur.

Butir kedua, yang mengevaluasi penerapan pengetahuan K3 dalam situasi nyata, memperoleh nilai korelasi 0.68, yang juga cukup tinggi, menunjukkan validitas yang memadai. Selain itu, butir ketiga, mengenai pelatihan K3 secara berkala, memperoleh korelasi 0.70, menandakan bahwa pertanyaan ini relevan dan berkontribusi pada pengukuran kompetensi.

Pada variabel Kepemimpinan Perwira Marinir, butir pertama yang menilai aktivitas perwira dalam mendukung kebijakan K3 memiliki nilai korelasi 0.80, yang merupakan nilai tertinggi dalam tabel ini, menunjukkan

validitas yang sangat kuat. Butir kedua, yang mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi anggota untuk mematuhi K3, memperoleh nilai korelasi 0.72, menandakan bahwa pertanyaan ini juga sangat valid. Butir ketiga, yang membahas keterlibatan perwira dalam pengambilan keputusan terkait K3, memiliki nilai korelasi 0.76, menunjukkan bahwa pertanyaan ini relevan dan tepat dalam mengukur aspek kepemimpinan.

Untuk variabel Implementasi K3, butir pertama yang mengukur konsistensi penerapan kebijakan K3 di unit memperoleh nilai korelasi 0.74, menunjukkan validitas yang baik. Butir kedua, mengenai efektivitas sistem pelaporan insiden K3, memperoleh nilai korelasi 0.69, menunjukkan bahwa pertanyaan ini valid dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran implementasi K3. Terakhir, butir ketiga, yang menilai budaya keselamatan di unit marinir, memperoleh nilai korelasi 0.71, menandakan bahwa pertanyaan ini juga valid dalam mengukur aspek budaya keselamatan.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki korelasi item total yang memadai, dengan nilai berkisar antara 0.68 hingga 0.80. Hal ini menandakan bahwa setiap pertanyaan secara konsisten mengukur variabel yang dimaksud dan relevan dengan tujuan penelitian. Validitas yang baik ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi dan kepemimpinan Perwira Marinir terhadap implementasi K3.

Berdasarkan Tabel 2 yang menunjukkan hasil uji reliabilitas, semua

variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, dengan nilai Alpha Cronbach yang menunjukkan konsistensi internal yang tinggi pada kuesioner yang digunakan. Untuk variabel Kompetensi Perwira Marinir, nilai Alpha Cronbach sebesar 0.85 menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Nilai ini mengindikasikan bahwa item-item dalam kuesioner yang mengukur kompetensi perwira marinir secara konsisten mengukur aspek-aspek yang dimaksud dan memberikan hasil yang dapat diandalkan. Alpha Cronbach yang tinggi pada variabel ini menunjukkan bahwa kuesioner mampu memberikan data yang stabil dan konsisten mengenai pengetahuan, keterampilan, dan pelatihan K3 yang dimiliki oleh perwira marinir.

Variabel Kepemimpinan Perwira Marinir memperoleh nilai Alpha Cronbach sebesar 0.82, yang juga menunjukkan reliabilitas yang baik. Nilai ini menandakan bahwa item-item yang mengukur aspek-aspek kepemimpinan perwira marinir, seperti dukungan terhadap kebijakan K3, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi, dan keterlibatan dalam pembuatan keputusan, secara konsisten memberikan data yang relevan dan dapat diandalkan. Konsistensi ini penting untuk memastikan bahwa penilaian tentang kepemimpinan perwira marinir dapat dipercaya dan akurat.

Untuk variabel Implementasi K3, nilai Alpha Cronbach sebesar 0.80 menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur konsistensi penerapan kebijakan K3, efektivitas sistem pelaporan insiden, dan budaya keselamatan di unit juga reliabel. Nilai ini menunjukkan bahwa item-item dalam



kuesioner yang mengukur implementasi K3 secara konsisten dan tepat mencerminkan tingkat implementasi yang sesungguhnya.

Nilai Alpha Cronbach untuk ketiga variabel – Kompetensi Perwira Marinir, Kepemimpinan Perwira Marinir, dan Implementasi K3 – mencapai angka di atas 0.80, yang berarti semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Hal ini mengkonfirmasi bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti. Reliabilitas yang tinggi ini memperkuat validitas hasil penelitian dan memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis yang lebih lanjut dengan keyakinan yang tinggi.

Berdasarkan Tabel 3 yang menunjukkan hasil uji regresi linier, dapat dianalisis pengaruh variabel independen kompetensi Perwira Marinir dan kepemimpinan Perwira Marinir terhadap variabel dependen yaitu implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, dengan nilai t dari konstanta sebesar 6.25 dan nilai  $p = 0.000$ , yang menunjukkan bahwa model ini secara statistik signifikan dan dapat menjelaskan variasi dalam implementasi K3 dengan baik.

Secara spesifik, untuk variabel Kompetensi Perwira Marinir, koefisien unstandardized (b) sebesar 0.45 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kompetensi perwira marinir akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.45 unit dalam implementasi K3, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai standardized coefficient

(Beta) sebesar 0.30 menunjukkan kekuatan pengaruh yang positif dari kompetensi terhadap implementasi K3, dan nilai t sebesar 3.75 dengan  $p = 0.001$  menandakan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Artinya, peningkatan kompetensi perwira marinir secara signifikan berkontribusi pada peningkatan efektivitas implementasi K3.

Untuk variabel Kepemimpinan Perwira Marinir, koefisien unstandardized (b) sebesar 0.55 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan perwira marinir akan menyebabkan peningkatan sebesar 0.55 unit dalam implementasi K3, dengan variabel lainnya tetap konstan. Nilai standardized coefficient (Beta) sebesar 0.35 menandakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kompetensi terhadap implementasi K3. Nilai t sebesar 3.67 dan  $p = 0.002$  menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan perwira marinir terhadap implementasi K3 juga signifikan secara statistik. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik berkontribusi secara signifikan pada keberhasilan penerapan kebijakan K3.

Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa baik kompetensi maupun kepemimpinan Perwira Marinir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap implementasi K3. Kedua variabel ini memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas penerapan kebijakan K3, dengan kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang sedikit lebih kuat dibandingkan kompetensi. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi dan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan implementasi K3 di

lingkungan militer.

Berdasarkan Tabel 4 yang menunjukkan hasil uji koefisien regresi, analisis ini memberikan gambaran tentang seberapa baik model regresi menjelaskan variansi dalam variabel dependen, yaitu implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dalam tabel ini, Sum of Squares Between Groups menunjukkan total variansi yang dijelaskan oleh model regresi. Nilai ini sebesar 15.30 dengan derajat kebebasan (Df) sebesar 2, dan Mean Square sebesar 7.65. Ini mencerminkan seberapa banyak variansi dalam implementasi K3 dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu kompetensi dan kepemimpinan Perwira Marinir.

Sum of Squares Within Groups adalah variansi yang tidak dijelaskan oleh model, yaitu 24.20 dengan derajat kebebasan (Df) sebesar 37. Mean Square dalam grup ini adalah 0.65, menggambarkan variansi residual atau kesalahan dalam model.

Nilai F dari model ini adalah 12.45 dengan nilai Sig. sebesar 0.000. Statistik F ini mengukur perbandingan antara variansi yang dijelaskan oleh model regresi dengan variansi yang tidak dijelaskan, dan nilai p yang sangat rendah menunjukkan bahwa model secara keseluruhan signifikan. Ini berarti bahwa variabel kompetensi dan kepemimpinan Perwira Marinir secara bersamaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penjelasan variansi dalam implementasi K3. Dengan nilai F yang tinggi dan signifikansi yang sangat rendah ( $p < 0.05$ ), dapat disimpulkan bahwa model regresi ini efektif dalam memprediksi dan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi K3.

Hasil uji koefisien regresi ini menunjukkan bahwa model yang melibatkan kompetensi dan kepemimpinan Perwira Marinir secara signifikan menjelaskan variasi dalam implementasi K3. Nilai F yang tinggi dan signifikansi yang sangat rendah mengindikasikan bahwa model ini memberikan penjelasan yang kuat mengenai pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen, dan dengan demikian, model ini valid dan efektif dalam analisis yang dilakukan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kepemimpinan Perwira Marinir memiliki pengaruh signifikan terhadap implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan militer. Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa kompetensi perwira marinir ( $b = 0.45$ ,  $\beta = 0.30$ ,  $p = 0.001$ ) dan kepemimpinan perwira marinir ( $b = 0.55$ ,  $\beta = 0.35$ ,  $p = 0.002$ ) berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan implementasi K3, dengan kedua variabel ini mempengaruhi variansi dalam implementasi K3 secara substansial. Uji koefisien regresi mengindikasikan model yang signifikan secara keseluruhan ( $F = 12.45$ ,  $p = 0.000$ ), dengan Sum of Squares Between Groups sebesar 15.30 dan Mean Square 7.65, menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan variansi implementasi K3 dengan baik. Uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki korelasi item total yang memadai ( $r > 0.68$ ), sementara uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach di atas 0.80 untuk setiap variabel menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian,

hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kompetensi dan kepemimpinan perwira marinir dalam mempengaruhi efektivitas implementasi K3, serta memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan strategi peningkatan pelatihan dan kebijakan K3 di lingkungan militer.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aisjah, S., Thoyib, A., Wijayanti, R., & Prasetyo, H. (2023). *Military Participative Leadership (MPL): Konsep Gaya Kepemimpinan Militer Berorientasi Kinerja*. Universitas Brawijaya Press.
- Ardiansyah, D. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk*.
- Bramantio, M. D. (2024). *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi*. UNIVERSITAS JAMBI.
- Hasibuan, H., Purba, B., Marzuk, M., Sianturi, M. E., Armus, A., Gusty, S., Sitorus, S., Khariri, K., Bachtiar, E., & Susilawaty, A. (2020). *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Indrasari, M., & Kartini, I. A. N. (2021). *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi Dan Etos Kerja)*. Zifatama Jawa.
- Purwantoro, I. S. A., SE, M., Sumarno, I. A. P., SAP, M. M., Mualim, M., Duarte, E. P., Sos, S., Sulistiyanto, S. E., Soebakgijo, N. H., & Han, S. T. M. (2024). *MSDM Pertahanan Modern: Konsep dan Implementasinya*. Indonesia Emas Group.
- Putranti, I. A. N., & Faisal, A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Bintara Dinas Kesehatan TNI Angkatan Laut Dan Unsur Pelaksana Teknis (UPT) Wilayah Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2).
- Putri, D. P. D., & Suhartono, S. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEKERJA SHIFT RUMAH SAKIT PUSAT PERTAMINA*. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(9), 351-374.
- Sarie, I. F., Biomi, A. A., Erg, M., Kusuma, M. A. P. N., Posmaningsih, D. A. A., Sumaningrum, N. D., KM, S., KKK, M., Jumantini, E., & Nuryani, D. D. (2023). *Kepemimpinan Dalam K3*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Sukamdani, N. B. S., & Anggraini, W. A. (2023). *Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai: Pengembangan Karir sebagai Variabel Mediasi*. Penerbit NEM.
- Wardani, P., Sutisna, S., & Supriyatno, M. (2022). *Kepemimpinan Strategis Menghadapi Ancaman Nir-Militer; di Tengah Pandemi COVID-19 dalam Pertahanan Nir-Militer*. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(1), 138-145.
- Yusuf Ali, S. E. (2023). *Model Hasil Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan Tentara Nasional Indonesia dalam Penanggulangan Bencana*. CV Jejak (Jejak Publisher).