

PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN AUDIT MANAJEMEN TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUT TENGO AREA MANADO***THE INFLUENCE OF JOB DESCRIPTION AND MANAGEMENT AUDIT ON THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) SULUTTENGGO REGION MANADO AREA***

Oleh:

Lastri Tumanggor¹**Christoffel Kojo²****Regina T. Saerang³**

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

1lastritumanggor07@gmail.com2christoffelkojo@gmail.com3reginasaserang@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh job description dan audit manajemen terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 Orang, dengan menggunakan teknik total sampling dan jenuh, sampel penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteriskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi R, uji koefisien determinasi R² Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, job description dan audit manajemen berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan, secara parsial job description dan audit manajemen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui bahwa job description dan audit manajemen pengaruh besar 96% terhadap efektivitas kinerja karyawan dan masuk kategori hubungan yang sangat kuat. Saran untuk PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado sebaiknya terus memperhatikan faktor – faktor job description dan audit manajemen melalui kebijakan – kebijakan dan program – program yang saling terintegrasi satu dengan yang lain untuk dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Kata Kunci: Job Description, Audit Manajemen, Efektivitas Kinerja Karyawan

Abstract: The purpose of this study was to analyze the effect of job descriptions and management audits on the effectiveness of employee performance at PT. PLN (Persero) in the Suluttenggo Area Manado at PT. PLN (Persero) in the Suluttenggo Area Manado. The population in this study amounted to 60 people, using total sampling and saturation techniques, the sample of this study was 60 respondents. Data analysis in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, R correlation coefficient test, R² coefficient of determination test. The results showed that simultaneously, job description and management audit have a significant effect on the effectiveness of employee performance Partially, job descriptions and management audits also have a positive and significant effect on employee performance. Based on the test of the correlation coefficient and the coefficient of determination, it is known that job descriptions and management audits have a 96% influence on the effectiveness of employee performance and fall into the category of a very strong relationship. Suggestions for PT. PLN (Persero) in the Suluttenggo Area Manado Area should continue to pay attention to job description and management audit factors through policies and programs that are mutually integrated with each other in order to increase the effectiveness of employee performance.

Keywords: Job Description, Management Audit, Employee Performance Effectiveness

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebuah organisasi karyawan dapat dilihat dalam bentuk dan tujuannya, organisasinya mungkin sangat berdampak pada perusahaan sangat pesimis dan produktif untuk menjalankan tugas kinerja organisasi dalam perusahaan. bahwa untuk menjalankan sebuah organisasi yang di bentuk, harus bisa di tetapkan bagaimana proses dan kinerja harus di bentuk dalam sebuah organisasi, yang membentuk sebuah organisasi dengan tujuan dimana memberikan masukan terhadap anggota karyawan perusahaan tersebut untuk arah bagi pemimpin yang merupakan karyawan perusahaan. menunjang hal ini mengingatkan organisasi adalah wadah sebagai mencapai keberhasilan perusahaan tertentu. Berhasilnya tidak dalam mencapai kesuksesan usaha dari kinerja organisasi tersebut sangat dipengaruhi bagaimana faktor sumber daya manusia tersebut dapat di jalankan.

Salah satu unit PLN yang membidangi fungsi penyaluran tenaga listrik. Ini berfungsi sebagai penghubung antara pelanggan dan industri listrik. Cara suatu organisasi melayani masyarakat atau publik, seperti dengan memberikan pelayanan atas fasilitas yang disediakan untuk kebutuhan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari serta mewujudkan visi dan misi untuk diakui sebagai perusahaan kelas, menunjukkan efektivitas karyawannya. Perusahaan di seluruh dunia perlu meningkatkan kinerjanya, yang secara langsung dipengaruhi oleh seberapa baik kinerja pekerjaanya

Job description yang dimiliki karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado yaitu pengetahuan, tanggung jawab, keterampilan, kemampuan untuk menjalankan tugas sesuai dengan posisi yang sudah di tentukan dengan job description yang dimiliki karyawan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Peninjauan administrasi yang dilakukan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Wilayah Area Manado merupakan suatu hubungan yang sangat kuat dalam kegiatan mengurus suatu masalah dalam suatu organisasi atau perkumpulan dan ditopang oleh kecukupan jabatan dan instansi di lingkungannya. tempat kerja tentunya akan mempengaruhi penggambaran sehingga daya tahan tenaga kerja dapat meningkat dan Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan menggunakan Satuan Petugas Keselamatan Kerja (SATPAM).

Tingkat ketidak hadirannya selama dua tahun terakhir diperoleh dari bagian personalia/SDM. Biasanya, angka ini berkisar antara 4 dan 5 persen per bulan pada kelompok pelaksana, sedangkan pada kelompok manajemen kurang dari 1 persen. Sesuai kewenangan PT.PLN (Persero) Wilayah Area Suluttenggo Manado, tingkat pembolosan kepala diatas 3% harus dihindari karena dapat mengganggu kelancaran pekerja. Selain itu job description juga mempengaruhi kinerja, dimana PT PLN (Persero) Wilayah Area Manado masih memiliki masalah pada kurangnya job description, adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab ,kondisi pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan 2018:32)

Audit manajemen sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan kinerja karyawan Yang mana kepuasan kerja meningkatkan kinerja begitu pula sebaliknya kinerja yang baik juga akan meningkatkan kepuasan. kondisi atau tempat di mana seseorang melakukan tugas dan kewajibannya juga mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Krisnandi dan Saputra, 2021). Lingkungan pada PT. PLN (Persero) Suluttenggo Area Manado harus lebih diperhatikan karena dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Dari tempat kerja, peralatan serta fasilitas yang ada harus lebih ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja dengan betah dan bisa.

Efektivitas kinerja karyawan sebagai tindakan pencapaian tujuan dalam suatu kinerja karyawan. Dalam mencapai suatu tujuan maka efektivitas sangat dipengaruhi oleh lingkungan Karena seseorang yang memiliki efektivitas kinerja karyawan yang baik akan mampu untuk mengetahui serta menangani perasaan mereka dengan baik, mampu untuk menghadapi perasaan orang lain dengan efektif (Ramadhani, 2019).

PT. PLN (Persero) Suluttenggo Area Manado dalam hal ini harus dapat mengelola bagaimana tingkat pencapaian suatu tujuan dapat terlaksana atau sejauh mana apa yang telah dirancang atau diinginkan dapat tercapai.

Beberapa negara berkembang di Indonesia yang sedang memasuki era negara industri baru, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana skill dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh job description dan audit manajemen secara simultan berpengaruh signifikan

- terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh job description berpengaruh parsial secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
 3. Untuk mengetahui pengaruh audit manajemen berpengaruh parsial secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Description

Job description adalah merupakan uraian pekerjaan untuk menentukan arah dan tujuan prosedur dalam pekerjaan mengenai hal tugas dan tanggung jawab. Menurut Trueick (2018) job description adalah dokumen yang menyatakan gambaran tentang tugas, tanggung jawab dan fungsi dari suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi.

Job description adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh para pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaanya dilakukan.

Audit Manajemen

Audit manajemen dilakukan untuk menilai efektivitas operasi sesuatu perusahaan serta memberikan rekomendasi perbaikan kepada manajemen. Audit manajemen juga dapat menjadi alat kontrol bagi perusahaan, sebab audit manajemen tidak hanya melakukan audit diatas hasil yang telah dicapai, tapi juga meningkatkan kesiapan dalam menghadapi terjadinya masalah-masalah serta melihat peluang baru dan dapat monitor jalanya operasional perusahaan.

Efektivitas Kerja

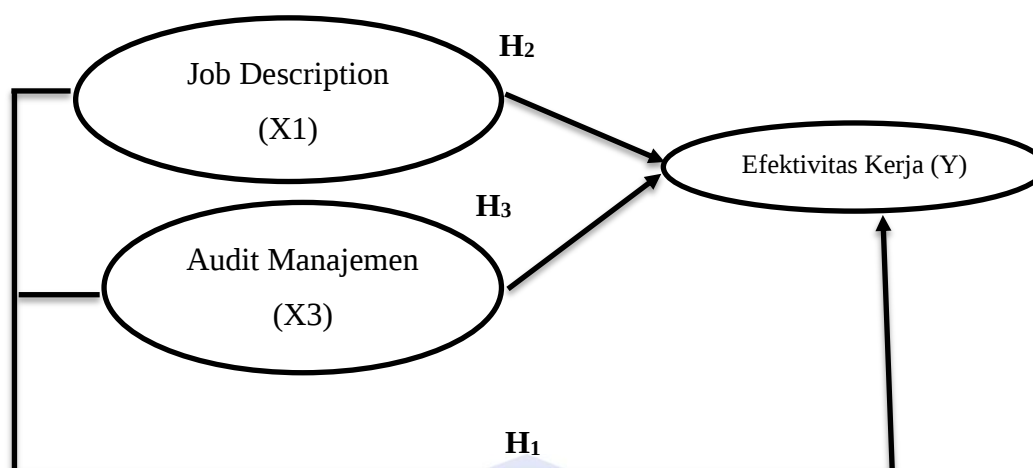
Menurut Steer (2018:203) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengembangkan misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Intan Yuliani (2018) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh job description dan koordinasi terhadap efektivitas kinerja karyawan pada pt. bank negara Indonesia (persero). Metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa job description dan koordinasi secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Secara parsial hanya job description yang tidak signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Sebaiknya pemimpin PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Cabang Utama USU Medan dapat memperhatikan faktor jobdescription dan koordinasi.

Penelitian Alsela Apriani Durahman (2019) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh audit manajemen dan pengendalian internal terhadap efektivitas kinerja karyawan (Survey Pada PT Pindad (Persero), PT INTI (Persero) dan PT Kereta Api Indonesia (Persero). Analisis data yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit manajemen dan pengendalian internal telah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Serta faktor – faktor yang mempengaruhi paling dominan adalah audit manajemen.

Penelitian Ridho Nandika (2018) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh job description, kepemimpinan, pengembangan terhadap efektivitas kerja karyawan pt. bias nusantara warehouse minas. Metode penelitian ini menggunakan penelitian metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa job description, kepemimpinan, pengembangan secara simultan berpebgaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Secara parsial hanya job description yang tidak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, kepemimpinan, pengembangan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan sebaiknya pemimpin PT. Bias Nusantara Warehouse Minas dapat memperhatikan faktor job description, kepemimpinan, pengembangan.

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Berpikir***Sumber: Kajian Teori, 2023*

H₁ : Job Description secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

H₂ : Audit Manajemen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

H₃ : Job Description dan Audit Manajemen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan sesuai dengan jenis datanya, adalah jenis metode penelitian asosiatif. penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, yang dimaksudkan untuk menghubungkan variabel bebas (job description dan audit manajemen) dengan variabel terkait (efektivitas kinerja karyawan). Objek penelitian ini yaitu di PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado dengan waktu penelitian diperkirakan selama 3 bulan terhitung mulai dari mei sampai juli.

Populasi dan Sampel dan Teknik Sampling

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (tidak termasuk pemimpin perusahaan) PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado yang berjumlah 60 orang responden. Dan teknik pengambilan sampling yang digunakan untuk meneliti sampel total atau sampling jenuh seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan penelitian yang paling penting karena tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan informasi. Dengan demikian, tanpa pengetahuan tentang teknik pengumpulan data, peneliti tidak dapat memperoleh data sesuai dengan standar data yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Teknik pengumpulan data kuesioner dilakukan dengan membuat pertanyaan tertutup dan meminta responden untuk melengkapinya dengan memilih salah satu alternatif kategori jawaban yang tersedia.

Pengujian Instrumen Penelitian**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur. dengan standar nilai signifikan 5%.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawabannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud dinyatakan itu variabel apabila nilai Alpha cronbachnya di atas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variable independen, atau variable dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Histogram dan grafik normal p - plot SPSS.

Uji Multikolonieritas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas. model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable bebas dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factors*). Dimana jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10,00 maka antar variable bebas tidak mengandung atau memiliki gejala multikolinearitas dan layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi tidak samaan varian dari residual. heteroskedastisitas berarti ada varian pada model yang tidak sama atau berubah-ubah secara sistematis dengan berubahnya nilai variable independen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variable dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi merupakan teknik statistik untuk mengukur keeratan antara dua variable. keeratan hubungan tersebut di indikasikan dengan besarnya koefisien korelasi (R).

Uji Koefisien Determinasi

Untuk menjelaskan kekuatan hubungan antara X dan Y ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R²). koefisien ini mengukur persentase dan total variasi Y yang dapat 'dijelaskan' oleh X. Nilai R² berkisaran antara 0 sampai 1, nilai 0 berarti tidak ada perubahan dalam Y yang dapat dijelaskan oleh perubahan X. sedangkan nilai 1 menunjukkan bahwa semua variasi dalam Y dijelaskan oleh variasi dalam X.

Uji Signifikan Simultan (uji F)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh job description dan audit management terhadap efektivitas kinerja karyawan secara simultan dan parsial. F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakanTingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. (ttest) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Realibilitas**

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah angket. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 dan nilai Sig kurang dari 0,05 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien cronbach alpha. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 26.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation R Hitung	R Tabel	Sig	Status	Cronch Alpha	Status
Efektivitas Kerja (Y)	Y ₁	0,551	0,250	0,000	Valid	0,649	Reliabel
	Y ₂	0,428		0,000	Valid		
	Y ₃	0,363		0,000	Valid		
	Y ₄	0,372		0,000	Valid		
	Y ₅	0,402		0,000	Valid		
Job Description (X ₁)	X _{1.1}	0,452	0,250	0,000	Valid	0,644	Reliabel
	X _{1.2}	0,371		0,000	Valid		
	X _{1.3}	0,499		0,000	Valid		
	X _{1.4}	0,354		0,000	Valid		
	X _{1.5}	0,596		0,000	Valid		
	X _{1.6}	0,617		0,000	Valid		
Audit Manajemen (X ₂)	X _{2.1}	0,303	0,250	0,000	Valid	0,628	Reliabel
	X _{2.2}	0,562		0,000	Valid		
	X _{2.3}	0,474		0,000	Valid		
	X _{2.4}	0,367		0,000	Valid		
	X _{2.5}	0,459		0,000	Valid		
	X _{2.6}	0,421		0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.10606570
Most Extreme Differences	Absolute	0.070
	Positive	0.070
	Negative	-0.046
Test Statistic		0.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data olahan 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp.Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

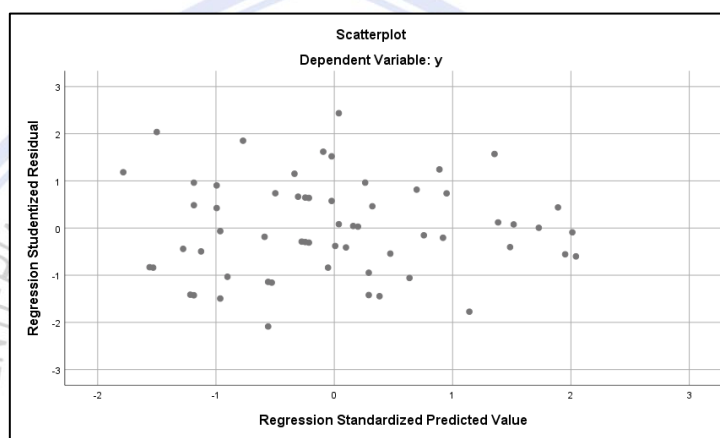
Uji Multikolonieritas**Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	1.000	1.000
	x2	1.000	1.000
a. Dependent Variable: y			

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data olahan 2023

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui nilai Tolerance untuk variabel x1 dan x2 adalah 1,000 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel x1 dan x2 adalah 1.000 lebih kecil dari 10,00. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas***Sumber: Data olahan 2023*

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)			4.350	0.000
	job description	0.216	0.088	0.310	0.017
	audit manajemen	0.021	0.110	0.024	0.850

a. Dependent Variable: efektivitas kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan data table Coefficients diatas dapat dilihat persamaan regresi berganda untuk dua variabel adalah, Maka diperoleh nilai

$$Y=13,051 + 0.216 + 0.021$$

Persamaan tersebut bermakna jika job description ditingkatkan 100% (1 kali) maka efektifitas kinerja karyawan akan meningkat sebesar 21,6% dan jika audit manajemen ditingkatkan 100% (1 kali) maka efektifitas kinerja keryawan akan meningkat sebesar 0,2%. Persamaan regersi diatas, variabel yang paling dominan mempengaruhi efektifitas kinerja 21,6% adalah variabel job description (X1).

Koefisien Korelasi**Tabel 6. Koefisien Korelasi**

		Correlations		
		job description	audit manajemen	efektivitas kinerja karyawan
job description	Pearson Correlation	1	-0.005	.309*
	Sig. (2-tailed)		0.970	0.016
	N	60	60	60
audit manajemen	Pearson Correlation	-0.005	1	0.022
	Sig. (2-tailed)	0.970		0.865
	N	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan nilai signifikan Sig. (2-tailed) dari Tabel diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara job description (X1) dengan efektivitas kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,016 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel job description dengan variabel efektivitas kinerja pegawai. Selanjutnya, hubungan antara audit manajemen (X2) dengan efektivitas kinerja pegawai (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,865 > 0,05$, yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel audit manajemen dengan efektivitas kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.310 ^a	0.096	0.065	2.14270

a. Predictors: (Constant), audit manajemen, job description

b. Dependent Variable: efektivitas kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0.096 atau 9,96%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan job description dan audit manajemen terhadap efektivitas kinerja pegawai pada PT. Persero Wilayah Sulut Tenggo Area Manado sebesar 9,96% sisanya 99,04% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan F**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.905	2	13.952	3.039	.056 ^b
	Residual	261.695	57	4.591		
	Total	289.600	59			

a. Dependent Variable: efektivitas kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), audit manajemen, job description

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan Uji F hitung, terdapat nilai F hitung $3,16 < F$ tabel 3.178 kemudian dilihat dari nilai probabilitas signifikan $0,056 > 0,05$ H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan spss diatas menunjukan tidak ada pengaruh positif dan tidak signifikan secara simultan antara job description dan audit manajemen terhadap efektivitas kinerja pegawai pada PT. Persero Wilayah Sulut Tenggo Area Manado.

Uji Parsial (t)**Tabel 9. Hasil Uji t**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.051	3.000		0.000
	job description	0.216	0.088	0.310	0.017
	audit manajemen	0.021	0.110	0.024	0.850

a. Dependent Variable: efektivitas kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan hasil analisis hipotesis menggunakan uji t parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial pengaruh job description terhadap efektivitas kinerja pegawai diperoleh t hitung sebesar 2.459 sementara t tabel sebesar 2,002 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,017 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa job description mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada PT. Persero Wilayah Sulut Tenggo Area Manado.
2. Hasil pengujian secara parsial pengaruh audit manajemen terhadap efektivitas kinerja pegawai diperoleh t hitung sebesar 0,190 sementara t tabel sebesar 2,002 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,850 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa audit manajemen tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada PT. Persero Wilayah Sulut Tenggo Area Manado.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Job Description (X_1), Audit Manajemen (X_2), terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Suluttenggo Area Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Indrawati (2015) bahwa Job Description (X_1), Audit Manajemen (X_2), berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Artinya Pencapaian Efektivitas kinerja karyawan merupakan hal penting dilaksanakan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan dapat bertahan ditengah persaingan global. Perusahaan yang tanggap terhadap perubahan akan dapat berhasil menghadapi setiap ancaman, serta dapat memanfaatkannya menjadi sebuah peluang bagi organisasi. Hadiana dan sari (2019).

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui variabel Job Description (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Helmiati, dkk (2018), menunjukkan bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Begitu juga dengan Sujanaa, Suardikha dan Pratiwi (2019), bahwa Job Description secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Artinya, suatu hasil kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas batas kemampuan atau kompetensi dan pengalaman kerjanya akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui Audit manajemen secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sengkey, Roring dan Dotulong (2017),

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui variabel Job Description secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simangunsong, dkk (2021), bahwa Audit Manajemen berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2019),

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan job description (X_1), audit manajemen (X_2) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial audit manajemen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian dalam penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai masukan: Penilaian efektivitas suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor – faktor yang dapat meningkatkan efektivitas dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik serta peningkatan efektivitas perusahaan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Krisnandi, H., & Saputra, N. 2021. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Volume 17, No. 1, Januari 2021, <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1226/996/> diakses juli 2023
- Dessler, R. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: erlangga
- Durahman, A. A. (2019). Pengaruh Audit sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Survey Pada PT Pindad (Persero), PT INTI (Persero) dan PT Kereta Api Indonesia (Persero) (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas). <http://repository.unpas.ac.id/42772/> diakses pada 20 Juli 2023
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hadiana, R. N., & Sari, N. Z. M. (2019). *The Influence Of Transformational Leadership And Commitment Organization Implications For Performance Employee State Civil Apparatus (Asn Bandung Indonesian)*. *International Journal Of Scientific & Technology Research*. Vol. 8, No. <https://www.ijstr.org/final> diakses pada 05 Juli 2023
- Hasibuan, M. S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmiatin, (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Putra, I. W. A. P., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unu*. Vol. 4, No. 10. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/14921> diakses pada 05 Juli 2023
- Ridho, N. (2018). Pengaruh Job Description, Kepemimpinan, Pengembangan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. Bias Nusantara Warehouse Minas. *Jurnal Online Mahasiswa FEKON* Vol. 2 No.2. <https://www.neliti.com/publications/187262/pengaruh-job-description-kepemimpinan-pengembangan-terhadap-efektifitas-kerja-ka> diakses pada 20 Juli 2023
- Steers, M. R. (2018). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sujana, IK, Sadha, IM, & Pratiwi, NPTW (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Adversity Terhadap Kinerja Profesi Bidang Perpajakan dengan Locus of Control sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Internasional: Penelitian Dasar*

Trueick, A. (2018). *Differences Between A Job Description and A Job Specification*. Jakarta: Erlangga

Wirawan, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta

Yuliani, I. (2018). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Skripsi Universitas Medan Area. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/9874> Di akses pada 20 Juli 2023

Sengkey, W. S., Roring, F., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO Area Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/> diakses 03 juli 2023

Simangunsong, H. M., Siregar, P., Siagian, B., Risna, F., & Saragih, H. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol.6 No.2. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/4652/3383> Diakses 05 juli 2023.

Ramadhani, N. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). *Jurnal Manajemen*. Vol.5. No.1. <http://journal.stiem.ac.id>. Diakses 06 September 2023.

