

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMPETENSI TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA KANTOR NOTARIS/PPAT
KOTA SEMARANG.**

Hasna Inas Sausan
12211388

Program Studi Manajemen STIE BANK BPD JATENG
sausanhasna058@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memastikan apakah beban kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada kantor Notaris/PPAT Kota Semarang. Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor Notaris/PPAT Kota Semarang dengan sampel sebanyak 100 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Adapun hasil dari penelitian ini adalah variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: *beban kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja dan prestasi kerja*

Abstract

This study aims to determine whether workload, work motivation and work competence affect the improvement of employee work performance at the Notary/PPAT office of Semarang City. This type of research is quantitative descriptive, the population in this study is employees of the Semarang City Notary/PPAT office with a sample of 100 people. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis technique using multiple linear regression test. The results of this study are that the workload variable has no effect on work performance, work motivation has a positive and significant effect on work performance, and the work competency variable has a positive and significant effect on work performance.

Keywords: *workload, work motivation, work competence and work performance*

BAB 1

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan. Dalam melaksanakan produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-

faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan utama didirikannya perusahaan baik perusahaan jasa, perusahaan manufaktur ataupun perusahaan dagang adalah untuk mendapatkan keuntungan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan didirikan bukan hanya untuk tujuan sesaat dan cukup sekali mendapat keuntungan, setelah itu berhenti beroperasi. Dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan memperoleh keuntungan yang maksimal diperlukan adanya pengelolaan secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Ada bermacam organisasi yang belum sadar peranan penting dari faktor tenaga kerja. Perkembangan teknologi yang kian canggih mengakibatkan beban kerja yang perlu pekerja selesaikan akan bertambah. Para tenaga kerja diminta untuk bekerja optimal dan bisa menuntaskan tugas atau pekerjaannya sesuai waktu yang sudah ditetapkan. Beban kerja berlebihan bisa mengakibatkan tekanan ataupun benturan pada diri pekerja tersebut. Bagi organisasi, untuk menjaga keberlangsungan bisnisnya, maka sangat terpengaruh oleh bermacam faktor terkait permasalahan pekerja, terutama mengenai kemampuan. Dalam hal ini, kompetensi kerja pun sangat penting karena menjadi tolok ukur pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan ataupun tuntutan zaman. Sumber daya pada organisasi mempunyai peranan vital, yakni untuk bisa mencapai tujuan. Dalam hal ini, sumber daya manusia/pekerja meliputi seluruh individu yang ada di perusahaan, yaitu mereka yang ikut serta dalam aktivitas organisasi mulai dari tingkatan terendah hingga teratas. Kendati ada perbedaan tingkatan, namun semua sumber daya manusia di organisasi itu berperan sama atas pencapaian tujuan organisasi.

Masalah pada diri karyawan biasanya ialah kompetensi karyawan terkait dengan pengetahuan, keterampilan masih kurang sehingga membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan patokan yang penting selesai dan di luar SOP dan perilaku atau sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan masih kurang. Selain itu, adapun permasalahan lainnya yang terjadi pada karyawan yakni Motivasi kerja karyawan tidak ada, dikarenakan karyawan sangat merasa tidak dihargai oleh perusahaan, karena tidak ada wewenang untuk karyawan dalam perusahaan untuk bisa mengajukan pendapat untuk menghadapi permasalahan yang terjadi pada saat bekerja. Masalah beban kerja yang terjadi pada setiap perusahaan biasanya adalah adanya masalah personal atau masalah pribadi antar karyawan, kurang mau untuk melakukan kerja sama untuk keputusan terbaik, serta penguasaan mengenai operasional kerja antara karyawan yang tidak sama rata.

Notaris secara terminologi memiliki asal kata dari nota dan literaria di mana artinya karakter atau tanda tulisan (Tobing, 1999), bagi masyarakat romawi kata notaris sendiri merupakan sebutan untuk seseorang yang melakukan pekerjaan menulis (Salsa, 2020). Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) arti dari notasi sendiri ialah sebagai orang yang memperoleh/diberikan kuasa dari pemerintah guna menyaksikan serta mengesahkan bermacam akta, surat wasiat, surat perjanjian, serta sebagainya. Senada dengan arti kata yang tercantum di dalam KBBI, Habib Adjie, di dalam tulisannya juga mencoba memberikan definisi atas kata notaris yaitu sebagai pejabat umum dengan wewenang membuat suatu akta otentik atas seluruh perjanjian, perbuatan, serta penetapan yang diwajibkan oleh peraturan umum dan/atau yang memiliki kepentingan diharapkan untuk dinyatakan dalam sebuah akta otentik (Adjie, 2008).

Notaris yang juga selaku Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) dalam menjalankan tugas jabatan harus melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan amanat undang-undang, selain itu juga harus memberikan pelayanan yang mendukung pekerjaan sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku (Leo Muwafiq, 2019). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5491 (selanjutnya disebut UJNP), Pasal 1 angka 1 mendefinisikan notaris, sebagai berikut:

“Notaris adalah pejabat umum yang berwenang untuk membuat akta autentik dan memiliki kewenangan lainnya sebagaimana di maksud dalam undang-undang ini atau berdasarkan undang-undang lainnya. Notaris merupakan jabatan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat dan juga negara. Masyarakat (pemakai jasa) memberikan kepercayaan kepada notaris dengan memakai jasa hukumnya serta negara memberikan kewenangan di bidang hukum privat kepada notaris sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang.”

Notaris dalam menjalankan tugas jabatan diharapkan serta diharuskan berpedoman pada peraturan perundang-undangan khususnya UJN, selanjutnya mematuhi Kode Etik Jabatan dan dalam melaksanakan jabatan harus mengedepankan prinsip kehati-hatian. Notaris juga harus memperhatikan perilaku profesi yang memiliki unsur-unsur sebagai berikut: (1) memiliki integritas moral yang mantap; (2) harus jujur terhadap klien maupun diri sendiri (kejujuran intelektual); (3) sadar akan batas-batas kewenangannya; dan (4) tidak semata-mata berdasarkan pertimbangan uang (Tedjasaputra, 2000).

Suatu tindakan yang keliru dari Notaris dan PPAT dalam menjalankan tugas dan jabatannya tidak hanya akan merugikan Notaris dan PPAT itu sendiri, namun juga akan merugikan organisasi, masyarakat dan negara. Pelanggaran pada jabatan Notaris dan PPAT terjadi apabila Notaris dan PPAT melanggar peraturan perundang-undangan, serta etika profesi atau Kode etik Notaris dan PPAT, kesusilaan, dan ketertiban umum. Nilai lebih dari suatu profesi adalah sejauh mana seorang profesional mampu menahan godaan atas kepercayaan yang diemban kepadanya padahal godaan untuk menyelewengkan kepercayaan begitu besar (Anshori, 2009).

Dan juga berdasarkan realitas yang ada terdapat banyak probelamtika terkait pelaksanaan tugas jabatan Notaris/PPAT. Peranan dan kewenangan Notaris/PPAT sangat penting dalam kehidupan masyarakat, maka setiap perilaku dan perbuatan yang dilakukan Notaris/PPAT dalam menjalankan tugasnya sangatlah rentan terhadap penyalahgunaan wewenang jabatan profesinya sehingga dapat merugikan masyarakat.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah beban kerja karyawan berpengaruh terhadap prestasi karyawan?
2. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk memastikan apakah beban kerja karyawan berpengaruh terhadap prestasi karyawan pada Kantor Notaris/PPAT Kota Semarang.
2. Untuk memastikan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Notaris/PPAT Kota Semarang.
3. Untuk memastikan apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Notaris/PPAT Kota Semarang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk semua pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini, baik berguna secara praktis maupun secara teoritis.

1. Kegunaan Praktis

Beberapa kegunaan secara praktis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai beban kerja, motivasi kerja dan kompetensi dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi almamater, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi studi/kajian manajemen sumber daya manusia dan menambah informasi serta referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.
- b. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang akan mempelajari atau membahas sumber daya manusia dan masalahnya, khususnya bidang beban kerja, motivasi kerja, kompetensi dan prestasi kerja karyawan serta sebagai bahan masukan bagi pihak yang membutuhkan pada masa yang akan datang untuk menciptakan masyarakat yang lebih baik.

BAB II

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai "aktivitas yang berhubungan dengan perencanaan, pengadaan, pelatihan, penilaian, dan pengembangan karyawan untuk mendukung tujuan organisasi." Dalam pandangan ini, fokus utama adalah memastikan bahwa karyawan yang tepat ada di tempat yang tepat untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Secara khusus, Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk :

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terikat “kebutuhan bisnis”.
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.

2.2 Notaris/PPAT

Notaris dan PPAT (Pejabat Pembuat Akta Tanah) adalah dua jabatan yang memiliki peran penting dalam proses hukum di Indonesia, khususnya dalam pembuatan dokumen-dokumen resmi yang berkaitan dengan transaksi hukum. Berikut adalah penjelasan umum mengenai keduanya:

➤ Notaris

Notaris adalah pejabat umum yang berwenang untuk membuat akta otentik. Akta otentik adalah dokumen yang memiliki kekuatan hukum yang lebih tinggi karena dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memiliki kekuatan pembuktian yang sah di pengadilan. Notaris memiliki tugas antara lain:

- Membuat akta autentik untuk berbagai transaksi hukum seperti perjanjian, wasiat, akta pendirian perusahaan, akta pernikahan, akta cerai, dan sebagainya.
- Memberikan nasihat hukum terkait dengan dokumen yang akan dibuat.
- Menjamin legalitas dan kepastian hukum terhadap dokumen yang disusunnya.
- Bertindak sebagai saksi dalam transaksi yang membutuhkan akta otentik.

➤ PPAT (Pejabat Pembuat Akta Tanah)

PPAT adalah pejabat yang berwenang untuk membuat akta yang berkaitan dengan transaksi atau peralihan hak atas tanah, seperti jual beli, hibah, warisan, dan lain-lain yang berkaitan dengan hak atas tanah. PPAT memiliki tugas utama untuk:

- Membuat akta otentik yang berkaitan dengan transaksi hukum atas tanah, misalnya akta jual beli, hibah, dan sewa menyewa tanah.
- Mencatat dan memastikan transaksi yang berkaitan dengan tanah sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta mengurus hal-hal administratif terkait dengan pendaftaran tanah di Badan Pertanahan Nasional (BPN).

- Menjamin agar transaksi tanah yang dilakukan sah secara hukum dan terdaftar dengan benar.

Perbedaan Utama

- **Notaris** umumnya menangani berbagai jenis dokumen hukum, sedangkan **PPAT** fokus pada dokumen yang berkaitan dengan transaksi atas tanah dan properti.
- **Notaris** lebih bersifat umum dalam bidang hukum, sementara **PPAT** memiliki kewenangan khusus dalam bidang pertanahan.

2.3 Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja Menurut Gibson dalam Chandra & Adriansyah (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Sedangkan menurut Nugrahaningrum et al., (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021), ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yakni:

1) Faktor eksternal

Faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja (dikenal sebagai "wring stressor") meliputi:

- ✓ Tugas fisik yang melibatkan situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja. Selain itu, faktor ini juga mencakup tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diterima, dan tingkat tanggung jawab pekerjaan.
- ✓ Organisasi kerja, termasuk aspek masa kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, struktur organisasi, serta pelimpahan tugas dan wewenang.
- ✓ Lingkungan kerja yang mencakup lingkungan fisik, biologis, dan psikologis di tempat kerja

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja sebagai reaksi terhadap beban kerja eksternal. Reaksi tubuh ini disebut sebagai "strain," dan tingkat beratnya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif.

Faktor internal mencakup:

- ✓ Faktor somatik, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi Kesehatan.
- ✓ Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.3.2 Indikator beban Kerja yaitu:

1. Waktu (Time)
Karasek (1979) dalam model Demand-Control menyebutkan bahwa waktu dapat menjadi indikator beban kerja yang signifikan, terutama jika ada banyak tekanan waktu. Beban kerja dapat diukur berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Semakin lama waktu yang dibutuhkan, semakin tinggi beban kerjanya. Waktu ini bisa mencakup waktu kerja yang terpakai per hari, minggu, atau bulan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Jumlah Tugas (Task Load)
Cavanagh (1999) berpendapat bahwa jumlah tugas yang diberikan mempengaruhi tingkat tekanan mental dan fisik yang dialami pekerja. Beban kerja juga dapat diukur berdasarkan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam satu periode waktu tertentu. Semakin banyak tugas yang perlu dilakukan, semakin tinggi beban kerjanya. Jumlah tugas ini dapat mempengaruhi tingkat stres dan efektivitas pekerjaan.
3. Kesulitan Tugas (Task Complexity)
Hackman dan Oldham (1976) dalam teori pekerjaan yang memberi fokus pada desain pekerjaan, menunjukkan bahwa pekerjaan dengan tantangan atau kompleksitas tinggi meningkatkan beban kerja. Tugas yang lebih kompleks atau membutuhkan keterampilan khusus akan menambah beban kerja dibandingkan dengan tugas yang lebih sederhana.
4. Kualitas dan kecepatan (Quality and Speed)
Karasek (1979) dalam model Demand-Control, mengidentifikasi tuntutan pekerjaan sebagai faktor utama yang mempengaruhi stres kerja, yang meliputi kecepatan dan kualitas pekerjaan. Tuntutan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengurangi kualitas dapat meningkatkan tekanan pada pekerja.
5. Kondisi Fisik dan Mental (Physical and Mental Demands)
Siegrist (1996) dalam teori Effort-Reward Imbalance menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dan penghargaan yang diterima dapat menambah beban kerja, baik secara fisik maupun mental. Beban kerja juga dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan menuntut kondisi fisik dan mental pekerja. Misalnya, pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik yang besar atau pekerjaan yang memerlukan konsentrasi mental yang tinggi dapat meningkatkan beban kerja.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai **proses psikologis** yang mendorong individu untuk melakukan serangkaian tindakan guna mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2012), motivasi kerja adalah "pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan"

Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan keinginan untuk bekerja, tetapi juga dengan bagaimana individu berinteraksi dan berkontribusi dalam organisasi.

2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam Suwatno dan Priansa (2011) menurut teori Maslow, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai ada lima, yaitu:

- ✓ Kebutuhan fisiologis, misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan perlindungan fisik.
- ✓ Kebutuhan rasa aman, misalnya kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan pertentangan.
- ✓ Kebutuhan sosial, misalnya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- ✓ Kebutuhan akan harga diri, misalnya Pengakuan, dihormati, dan dihargai.
- ✓ Kebutuhan aktualisasi diri, misalnya kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, dan kebutuhan untuk berpendapat.

2.4.2 Indikator motivasi kerja yaitu :

Menurut Hasibuan & Silvy (2019) ada 4 indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
 - Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
 - Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama.
 - Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang,
 - contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

2.5 Kompetensi

Menurut Spencer dalam Wibowo (2017) bahwa kompetensi adalah segala bentuk sikap, motif, keterampilan, pengetahuan perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dapat membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior.

2.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2017) menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seorang pegawai yaitu:

- ✓ Keyakinan dan nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
- ✓ Keterampilan merupakan suatu hal yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.
- ✓ Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan pengalaman merupakan aspek lain kompetensi yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.
- ✓ Karakteristik kepribadian, dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dan sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak cenderung berubah dengan mudah.
- ✓ Motivasi, merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan.
- ✓ Budaya organisasi, kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

2.5.2 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) ada 7 indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai, Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.
2. Keterampilan, Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, di praktikkan dan diperbaiki. Selain itu pelatihan- pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan.
3. Pengalaman, Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman dapat dikembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.
4. Karakteristik Kepribadian, Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi, Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

2.6 Prestasi Kerja

Ardasanti (2019) menerangkan prestasi kerja pegawai (job performance) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja.

2.6.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2001) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan sebagai berikut:

- ✓ Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan.
- ✓ kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.
- ✓ tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon.
- ✓ Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya.
- ✓ sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
- ✓ sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.6.2 Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja dalam penelitian Rizal & Abdulrahman (2020) dijelaskan sebagai berikut:

1. Prestasi dalam Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan ilmu pengetahuan yang dimiliki, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Prestasi dalam Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi/lembaga dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang pegawai.
3. Prestasi dalam Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

2.7 Kajian Pustaka/ Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan bahan komplementer dalam penelitian ini dipaparkan dalam tabel sebagai berikut:

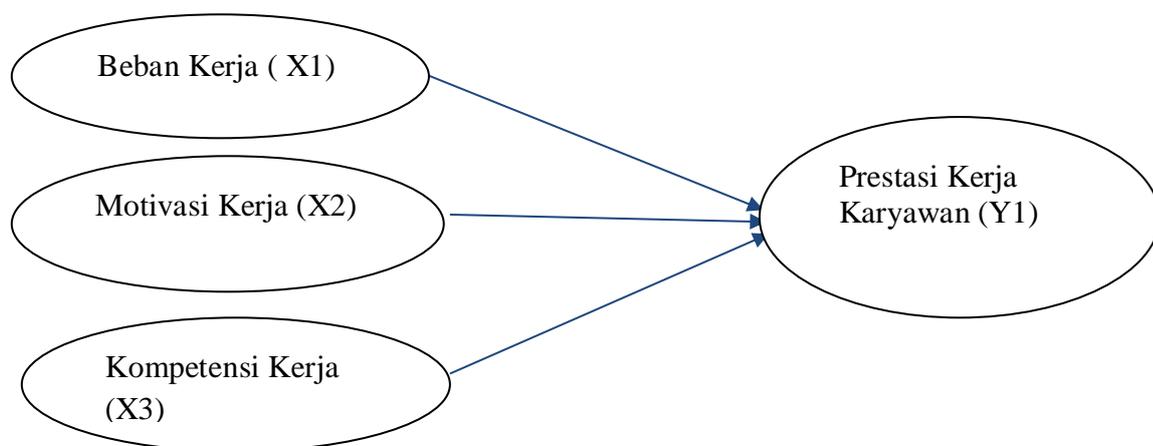
Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Tempat Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ahmad & Rahmawati	2020	Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Notaris/PPAT di Kota Semarang	Beban Kerja, Prestasi Kerja	Kota Semarang, Kantor Notaris/PPAT	Beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan, meningkatkan stres dan menurunkan produktivitas.
2	Siti Aisyah	2020	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Notaris/PPAT di Kota Semarang	Motivasi Kerja, Prestasi Kerja	Kota Semarang, Kantor Notaris/PPAT	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.
3	Aulia & Ismail	2019	Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Notaris/PPAT di Kota Semarang	Kompetensi Kerja, Prestasi Kerja	Kota Semarang, Kantor Notaris/PPAT	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Notaris/PPAT Kota Semarang
4	Haryanto & Aisyah	2018	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Prestasi Karyawan di Kantor	Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi, Prestasi Karyawan	Kota Semarang, Kantor Notaris/PPAT	bahwa beban kerja yang seimbang, motivasi yang tinggi, dan kompetensi yang baik saling berhubungan

			Notaris/PPAT Kota Semarang			dan dapat saling mendukung untuk meningkatkan prestasi karyawan.
--	--	--	----------------------------------	--	--	--

2.8 Conceptual Framework

Menitikberatkan ke pemaparan di atas, peneliti memperoleh kerangka berpikir pada ulasan ini, seperti.



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

2.9 HIPOTESIS

1. Beban Kerja Karyawan tidak Memengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Notaris/PPAT Kota Semarang

Moekijat (2002) mendapati bahwasanya beban kerja akan dianalisis untuk menginformasikan perihal persyaratan pekerja secara kualitatif dan jenis jabatan maupun pegawai yang dibutuhkan guna menangani jenis pekerjaan tertentu. Rodahl dalam Prihatini (2007) menuturkan bila beban kerja terpengaruh oleh faktor eksternal, meliputi tugas yang terlaksana secara fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Selanjutnya, faktor internal ialah faktor dari dalam diri manusia karena adanya respons beban kerja eksternal. Respons tubuh dikenal sebagai strain, yang bisa diukur secara objektif ataupun subjektif.

H1: beban kerja karyawan (X1) memberikan pengaruhnya secara negatif bagi prestasi kerja karyawan (Y)

2. Motivasi Kerja Memengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Notaris/PPAT Kota Semarang

Richard L. Daft (2006) menambahkan bila motivasi (motivation) mengarah ke kekuatan internal atau eksternal individu yang memunculkan perlawanan untuk menjalankan bermacam tindakan tertentu. Husaini Rusman (2011) memperjelas bahwasanya motivasi merupakan kehendak atau kebutuhan yang memicu manusia untuk bekerja atau memenuhi kehendak/kebutuhannya. Rivai dan Sagala (2009) menuturkan bila motivasi merupakan rangkaian nilai atau sikap yang memengaruhi seseorang guna memperoleh segala sesuatu yang berdasar pada tujuannya.

H2: motivasi kerja (X2) memberikan pengaruhnya secara positif bagi prestasi kerja karyawan (Y)

3. Kompetensi Karyawan Memengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Notaris/PPAT Kota Semarang

Karya ilmiah ini sama seperti kajian milik Panggabean (2013), yang memperlihatkan bila kompetensi memberikan pengaruhnya secara penting bagi kinerja pegawai divisi administrasi PT Moriss Site Muara Kaman. Perihal ini mempertegas bahwasanya meningkatkan kompetensi pegawai akan memicu kinerja pegawai meningkat pula, begitu juga sebaliknya. Martin dalam Priansa (2014) memperjelas bila kompetensi kerap beracuan ke peran maupun aktivitas yang dilakukan, misal upaya untuk mengembangkan karyawan.

H3: kompetensi karyawan (X3) memberikan pengaruhnya secara positif bagi prestasi kerja karyawan (Y)

BAB III

3 METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2004), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Notaris/PPAT Kota Semarang.

Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi yang juga memiliki karakteristik populasi serta bersifat representatif artinya sample haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2011). Rumus Slovin digunakan untuk memperoleh jumlah sampel yang representative supaya hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Besarnya sampel pada penelitian ini sejumlah 100 orang.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2017:142) “ Angket adalah kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Perhitungan skor masing-masing responden menggunakan skala likert yaitu jawaban diberi skor 1 (satu) sama dengan sangat tidak setuju sampai dengan angka 5 (lima) artinya sangat setuju.

3.3 Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Prestasi Kerja karyawan(Y).

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada Kantor Notaris/PPAT Kota Semarang dimana prestasi kerja karyawan akan diukur dengan 6 indikator yaitu;

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja.
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan.
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif.
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah - masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental.
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap.
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi.
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3.3.2 Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel ini sering disebut dengan variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X3).

1. Beban Kerja

beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugasnya pada Kantor Notaris/PPAT Kota Semarang.

peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Putra (2012:22) Indikator beban kerja meliputi :

1. Target yang Harus Dicapai.

Pandangan karyawan mengenai target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan.

Pandangan karyawan mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya pencapaian penjualan melebihi target, menjamin keamanan konsumen, serta mengatasi kejadian tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu jam kerja yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan.

Pandangan karyawan mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Motivasi Kerja

motivasi merupakan salah satu unsur dalam perilaku individu yang menyangkut kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawan yang berbeda satu sama lainnya pada Kantor Notaris/PPAT Kota Semarang.

peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Ardasanti (2019) antara lain yaitu:

1. Motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan kecenderungan seseorang untuk berusaha meraih kesuksesan dan memiliki orientasi tujuan, aktivitas sukses atau gagal.

2. Motivasi pengakuan. Motivasi pengakuan adalah proses pemberian status tertentu kepada karyawan di dalam organisasi seperti pujian dan pengakuan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan, apabila motivasi pengakuan terpenuhi maka pegawai akan merasa bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya .

3. Motivasi ingin maju . motivasi ingin maju menerangkan tentang kesempatan pegawai untuk maju.

3. Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang terdiri dari motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan pada Kantor Notaris/PPAT Kota Semarang yang menjadi modal utama untuk melakukan suatu pekerjaan agar tujuan dan harapannya dapat tercapai.

peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Lyle Spencerdan Signe Spencer dalam Sudarmanto (2015:53) antara lain yaitu :

1. Sikap (Attitude) Pola tingkah laku seorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan.
2. Pengetahuan (Knowledge) Pengetahuan adalah wawasan atau informasi seseorang yang didapatkan dalam bidang spesifik tertentu yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.
3. Kemampuan (Skill) Karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal.

3.4 Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data primer yang merupakan data kuantitatif yang diperoleh dari sumber objek penelitian atau responden dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan metode statistik pada aplikasi SPSS Statistic 22 untuk dijadikan sebagai dasar acuan dalam pengambilan keputusan.

3.4.1 Uji Kualitas Data

3.4.1.1 Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan validnya sebuah kuesioner. Perhitungan pada uji validitas bisa dikatakan valid apabila perbandingan antara R hitung $>$ R tabel pada tingkat signifikansi 5%. Sebaliknya, uji validitas bisa dikatakan tidak valid apabila perbandingan antara R hitung $<$ R tabel pada tingkat signifikansi 5%.

3.4.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Reliabilitas merupakan alat pengujian yang digunakan dalam membuktikan konsistensi indikator atau variabel penelitian. Perhitungan dalam uji reliabilitas diuji menggunakan analisis reliabilitas berdasarkan nilai Alpha Cronbach, variabel bisa dinyatakan reliabel apabila hasil nilai Alpha Cronbach $>$ 0,70.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

3.4.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan dalam memahami seberapa normal atau tidaknya sebaran distribusi pada penelitian (Ghozali, 2018). Perhitungan dalam uji normalitas menggunakan teknik Kolmogrov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS. Data distribusi dapat dikatakan normal apabila nilai probabilitas (sig) $>$ 0,05. Sedangkan, data distribusi dapat dikatakan tidak normal apabila nilai probabilitas (sig) $<$ 0,05.

3.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki fungsi untuk menguji ketidaksamaan variance dan nilai residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dengan memakai metode regresi (Ghozali, 2018). Nilai signifikan $>$ 0,05 dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

3.4.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa model regresi terdapat hubungan antar variabel bebas atau independen. Menurut (Ghozali, 2018) model regresi dapat dikatakan baik jika sebaiknya tidak terdapat hubungan pada variabel independen. Pada Uji Multikolinearitas bisa dikatakan terdapat multikolinearitas dalam data apabila nilai tolerance < 0.10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 10 .

3.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan alat analisis yang dipakai dalam mengukur adanya pengaruh dua variabel bahkan lebih variabel independen pada satu variabel dependen (Ghozali, 2018). Analisis ini dipakai pada penelitian ini karena data yang dipergunakan mendukung data numerik dan memiliki beberapa variabel independen. Pada analisis penelitian ini diperlukan dalam menguji pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja.

Rumus :

Keterangan	$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + + \varepsilon$
Y	= Prestasi Kerja Karyawan
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Beban Kerja
X_2	= Motivasi Kerja
X_3	= Kompetensi
ε	= Error

3.4.3.1 Uji Hipotesis pada Uji Simultan (Uji F)

Analisis uji simultan atau uji F diperlukan dalam mengecek hipotesis secara serentak antara variabel independent pada variabel dependen. Bisa diketahui apabila sig pada tabel anova dalam SPSS, jika sig $< 0,05$ sehingga bisa dikatakan variabel independen berpengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen. Namun, jika sig $> 0,05$ bisa dikatakan variabel independen tidak berpengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018)

Rumus :

	$F = \frac{R^2/k (1-R^2)}{(n-k-1)}$
--	-------------------------------------

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

3.4.3.2 Uji Hipotesis dengan Koefisien Determinasi (Uji R²)

Analisis koefisien determinasi (Uji R²) bisa diketahui dengan melihat Model Summary terdapat nilai Adjusted Square untuk dapat mengetahui seberapa handal kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel independen yang mempengaruhi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara satu dengan nol, yaitu semakin mendekati satu artinya semakin banyak informasi yang dijabarkan pada variabel independen untuk dapat mendeskripsikan variabel dependen (Ghozali, 2018).

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r² = Koefisien korelasi

3.4.3.3 Uji Hipotesis pada Uji Parsial (Uji t)

Analisis uji parsial atau uji t untuk mengecek antara variabel bebas secara parsial pada variabel terikat. Bisa diamati jika sig < 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh secara parsial pada variabel dependen atau hipotesis diterima. Namun, jika sig > 0,05 maka variabel independen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis tidak diterima (Ghozali, 2018).

Rumus :
$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r² = Koefisien determinasi

n = jumlah data

BAB IV

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Data dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner secara online menggunakan google form yang dibagikan kepada Karyawan Notaris/PPAT di Kota Semarang. Metode Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Snowball Sampling dan jumlah sampel yaitu 100 responden.

4.2 Sampel Penelitian

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	36	36 %
Perempuan	64	64 %
Total	100	100 %

Sumber : Data Primer diolah 2025