

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT PROVINSI SUMATERA UTARA

Fatima Pangaribuan¹, Mella Yunita², Uswatun Hasanah³
fatimapangaribuan977@gmail.com¹, mlynt114@gmail.com², uswatun.hasanah@utnd.ac.id³
Universitas Tjut Nyak Dhien

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 40 pegawai yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS versi 31. Hasil uji regresi menunjukkan persamaan $Y = 9,443 + 0,318X_1 + 0,444X_2$, dengan nilai R^2 sebesar 0,640 yang berarti 64% variasi prestasi kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan pengalaman kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ($t_{hitung} = 4,033$; $sig = 0,000 < 0,05$), dan pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ($t_{hitung} = 3,402$; $sig = 0,002 < 0,05$). Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ($F_{hitung} = 33,038$; $sig = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja dan semakin tinggi pengalaman kerja pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pihak instansi dalam pengelolaan beban kerja dan peningkatan kualitas pengalaman kerja pegawai.

Kata Kunci: Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of workload and work experience on employee performance at the Inspectorate Office of North Sumatra Province. This research uses a quantitative method with an associative approach. The sample consisted of 40 employees, determined by a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) with the help of SPSS version 31. The regression analysis resulted in the equation $Y = 9.443 + 0.318X_1 + 0.444X_2$, with an R^2 value of 0.640, indicating that 64% of the variation in employee performance is influenced by workload and work experience. The t-test results showed that workload significantly affects performance ($t = 4.033$; $sig = 0.000 < 0.05$), and work experience also has a significant effect on performance ($t = 3.402$; $sig = 0.002 < 0.05$). The F-test revealed that workload and work experience simultaneously have a significant effect on employee performance ($F = 33.038$; $sig = 0.000 < 0.05$). It can be concluded that better workload management and increased work experience positively contribute to improving employee performance. This study is expected to provide insights for institutions in managing workload and enhancing employee competencies.

Keywords: Workload, Work Experience, Work Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Apapun jenis dan tujuan organisasi, semua kegiatan operasionalnya dijalankan dan dikelola oleh manusia. Setiap organisasi atau perusahaan berusaha agar pegawai yang terlibat dalam aktivitas organisasi atau perusahaan dapat mencapai prestasi kerja terbaik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, menjaga hubungan yang harmonis dengan pegawai menjadi hal yang sangat penting.

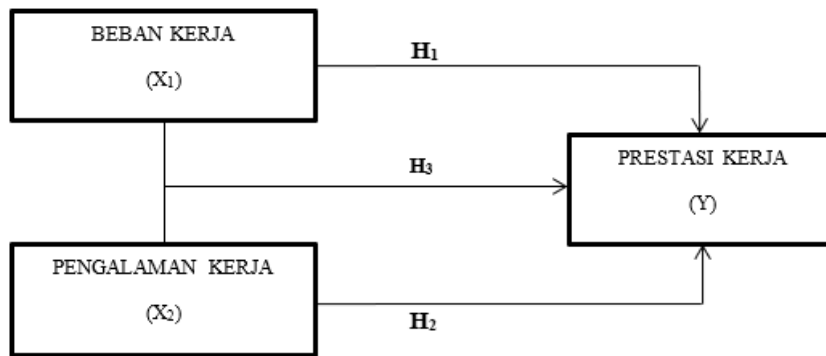
Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam menjaga hubungan tersebut adalah dengan melakukan evaluasi prestasi secara terus-menerus.

Sumber daya manusia adalah aspek penting bagi lembaga, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh lembaga untuk mencapai visi dan misi lembaga. Untuk mencapai tujuan lembaga, keberhasilan dan kemajuan yang tercapai berfokus pada efisiensi dan efektivitas dalam mengoptimalkan semua sumber daya yang diperlukan. Tujuan lembaga hanya dapat dicapai melalui peran serta sumber daya manusia, oleh karena itu, sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja maksimal. Hasil kerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang digunakan. Prestasi kerja mencerminkan hasil usaha individu yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dan persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan.

Prestasi kerja merupakan kombinasi dari tiga faktor utama. Pertama, kemampuan, sifat, dan minat pekerja. Kedua, pemahaman serta penerimaan terhadap peranan pegawai. Ketiga, tingkat motivasi kerja. Selain itu, beberapa faktor lain yang turut memengaruhi prestasi kerja pegawai meliputi motivasi, etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, disiplin, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor lain yang juga relevan adalah kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, serta aspek ekonomis, teknis, dan perilaku. Untuk menciptakan kualitas pemerintahan yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan prestasi pegawai yaitu dengan melihat beban kerja dan pengalaman kerja yang ada di instansi atau organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi di kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, terdapat sejumlah masalah yang dihadapi pegawai terkait beban kerja yang tinggi. Pegawai seringkali harus membagi waktu antara tugas kantor dan berbagai aturan kebijakan Inspektorat, yang mengharuskan mereka menyelesaikan pekerjaan di luar kantor, termasuk dari rumah, untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Akibatnya pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal, sementara tugas baru terus berdatangan. Situasi ini menyebabkan kelelahan pada pegawai karena harus menangani beban pekerjaan kantor dan rumah secara bersamaan, yang berdampak pada penurunan prestasi. Pegawai juga mengalami kesulitan dalam mengatur dan memanfaatkan waktu secara efisien untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Beban kerja yang berat ini mengakibatkan penurunan prestasi karena pegawai harus menyelesaikan berbagai tugas secara bersamaan, disertai dengan tanggung jawab tambahan yang harus diselesaikan.

Pengalaman kerja merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau kelompok orang sehingga peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai pegawai. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Selain itu Pengalaman kerja didapatkan pada pegawai yang sudah memiliki jam kerja lebih banyak, pengalaman kerja didapatkan dari pengalaman masing-masing pegawai baik dari pengetahuan, pengalaman dan jam kerja lebih yang akan dihadapi oleh pegawai yang diharapkan dapat memecahkan bermacam-macam persoalan baik yang ada di dalam lembaga maupun diluar lembaga itu sendiri. Oleh karena itu Pengalaman kerja dinilai sangat penting dalam menjalankan organisasi maupun instansi, pegawai yang memiliki banyak pengalaman kerja akan lebih mudah menjalankan kegiatan yang bersifat rutin maupun tidak dan menjadi pegawai yang siap dalam setiap kondisi.



Hipotesis Penelitian

H1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja

Dalam pandangan pegawai, beban kerja memiliki penilaian tersendiri terkait berbagai tuntutan tugas yang memerlukan aktivitas mental, seperti mengingat informasi penting, berkonsentrasi, mengidentifikasi masalah, menangani situasi tak terduga, serta membuat keputusan secara cepat dalam konteks pekerjaan. Selain itu, beban kerja juga melibatkan kekuatan fisik yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

H2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengalaman kerja memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, terutama bagi pegawai yang bertugas di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, yang berkaitan dengan pengawasan. Pegawai dengan pengalaman kerja sebelumnya cenderung lebih memahami cara menghadapi berbagai permasalahan yang muncul serta dapat beradaptasi lebih cepat dengan tugas yang diberikan.

H3. Pengaruh Beban Kerja dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Prestasi yang optimal tercermin dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh dalam suatu periode tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan disepakati. Oleh karena itu, pengalaman kerja dan beban kerja secara bersamaan berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan prestasi pegawai. Dengan demikian, pengalaman kerja pegawai dapat diukur dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang telah dikuasainya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin baik penguasaan keterampilannya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap perencanaan dan pencapaian prestasi, sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus) dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah salah satu metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data berbentuk numerik (angka) untuk menjawab pertanyaan penelitian, menguji hipotesis, atau mengidentifikasi pola dan hubungan antar variabel. Lokasi penelitian ini dilakukan pada kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di jalan JL. K.H Wahid Hasyim No.8, Merdeka Kecamatan Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara. populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 pegawai pada bidang Irban berjenis kelamin laki-laki dan perempuan

Defenisi operasional (X1): Prestasi kerja adalah hasil dari upaya individu, yang ditentukan oleh kemampuan kualitas pribadinya dan persepsi tentang perannya di tempat kerja. (X2) beban kerja adalah aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu

bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur. (X3) Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Uji kualitas instrument mencakup validitas menggunakan korelasi Product Moment Person (Jika r hitung $\geq r$ tabel) dan reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha. Sebelum pemodelan, dilakukan uji asumsi klasik: (1) uji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov (2) Multikolinearitas Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terdapat korelasi yang terlalu besar dan Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas (3) Heterokedastisitas ditinjau dari pola sebar titik pada scatterplot berarti homoskedastisitas. Seluruh pengolahan dilakukan dengan SPSS.

Analisis utama menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan. Disertai uji t (pengaruh masing-masing variabel) uji F (pengaruh bersama), serta koefisien determinasi (R²) guna melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat ukur variabel penelitian. Kuisioner diberikan kepada pegawai Irban pada kantor inspektorat provinsi sumatera utara sebagai responden dari penelitian ini. Kuisioner disebar berjumlah 40 sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini, Kuisioner penelitian diberikan kepada setiap responden yang masing-masing responden tersebut memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain, diantaranya berdasarkan usia, jenis kelamin dan lama bekerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 tahun	14	35,0	35,0	35,0
	31-35 tahun	11	27,5	27,5	62,5
	36-40 tahun	7	17,5	17,5	80,0
	45 tahun keatas	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa, Mayoritas responden (62.5%) berusia muda, yaitu antara 25 hingga 35 tahun. Kelompok usia 25-30 tahun adalah yang paling dominan dalam sampel penelitian ini.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	40,0	40,0	40,0
	Perempuan	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kelompok dengan menunjukkan distribusi jenis kelamin dari 40 responden. Mayoritas responden (60.0%) adalah perempuan, sedangkan 40.0% adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	15	37,5	37,5	37,5
	6-10 tahun	17	42,5	42,5	80,0
	11-15 tahun	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel ini, dapat disimpulkan bahwa responden (42.5%) memiliki pengalaman kerja menengah, yaitu antara 6 hingga 10 tahun. Responden dengan pengalaman kerja singkat (1-5 tahun) juga cukup dominan, sedangkan responden dengan masa kerja yang lebih panjang (11-15 tahun) merupakan minoritas dalam sampel ini.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas digunakan uji signifikansi dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $N-2$ dalam hal ini N adalah jumlah sampel. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung $40-2$ atau $df = 40$ dengan α 0,05 didapat dari r tabel 0,3120: jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Beban kerja (X_1)	P1	0,774	0,3120	Valid
	P2	0,750	0,3120	Valid
	P3	0,707	0,3120	Valid
	P4	0,818	0,3120	Valid
	P5	0,710	0,3120	Valid
Pengalaman kerja (X_2)	P1	0,803	0,3120	Valid
	P2	0,553	0,3120	Valid
	P3	0,320	0,3120	Valid
	P4	0,769	0,3120	Valid
	P5	0,839	0,3120	Valid
Prestasi Kerja (Y)	P1	0,789	0,3120	Valid
	P2	0,799	0,3120	Valid
	P3	0,873	0,3120	Valid
	P4	0,768	0,3120	Valid
	P5	0,806	0,3120	Valid

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,3120. Hasilnya, seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas, langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas instrumen untuk memastikan konsistensi pengukuran pada setiap variabel. Koefisien *Cronbach's Alpha* digunakan sebagai indikator reliabilitas internal. Dengan nilai di atas 0,60 umumnya dianggap dapat diterima

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Cut Off	Keterangan
Beban Kerja	0,798	5	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,704	5	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,864	5	0,60	Reliabel

Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yaitu Beban Kerja (0,798), Pengalaman Kerja (0,704), dan Prestasi Kerja (0,864). Karena semua nilai melebihi batas minimum, maka ketiga variabel dinyatakan reliabel.

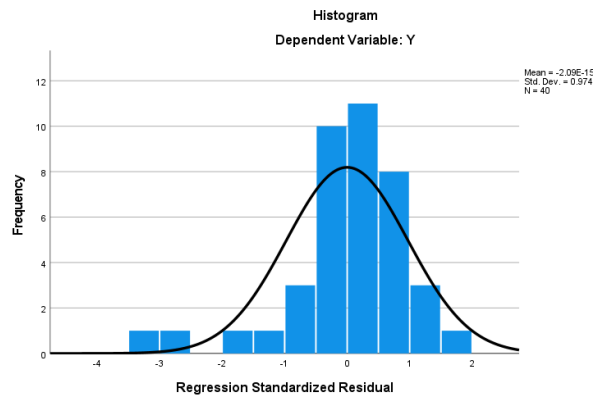
D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

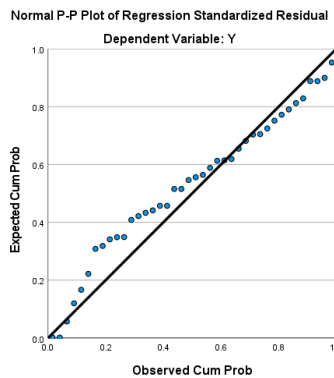
Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov-Smirnov pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan dua cara yaitu, analisis grafik dan uji statistic

a. Analisis Grafik

Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik normal probability plot (P-plot)



Dari pernyataan di atas dan didukung oleh gambar histogram yang menunjukkan bahwa residual regresi terstandarisasi. Pola distribusinya terlihat menyerupai lonceng (bell-shaped curve), meskipun tidak simetris sempurna.



Berdasarkan P-P plot di atas sebagian besar titik menyebar dekat garis diagonal meskipun ada beberapa titik yang agak jauh di bagian awal dan akhir, hal ini menunjukkan residual secara umum mengikuti distribusi normal walau tidak sempurna. Dengan sampel 40 maka asumsi normalitas masih terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan.

b. Analisis Statistik (Uji Shafirowilk)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
X1	.162	40	.010	.901	40	.002
X2	.159	40	.012	.934	40	.021
Y	.191	40	.001	.861	40	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji Shapiro-wilk menunjukkan bahwa masing-masing variabel X1, X2 dan Y tidak berdistribusi normal ($\text{sig.} < 0,05$). Namun, karena jumlah sampel dianggap terpenuhi berdasarkan Central Limit Theorem. Selain itu, dalam regresi yang paling penting adalah normalitas residual, bukan normalitas tiap variabel. Jadi walaupun Shapiro-wilk tidak normal, hasil regresi tetap bisa dipertanggung jawabkan jika residual terdistribusi normal.

E. Uji Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,292	3,947		-,074	,941
	beban kerja	,827	,150	,652	5,514	<,001
	pengalaman kerja	,216	,111	,229	1,941	,060

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Hasil menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t sebesar 5,514 dengan signifikansi $< 0,001$, dapat diketahui bahwa nilai $t\text{-hitung } X^1 (5,514) > t\text{-tabel } (1,684)$ yang berarti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (karena nilai sig. $< 0,05$).

Sementara itu, variabel pengalaman kerja memiliki nilai t sebesar 1,941, dapat diketahui bahwa nilai $t\text{-hitung } X^2 (1,941) > t\text{-tabel } (1,684)$ dengan signifikansi 0,060, yang lebih besar dari 0,05 sehingga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145,330	2	72,665	17,274	<,001 ^b
	Residual	155,645	37	4,207		
	Total	300,975	39			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, beban kerja

Hasil uji F dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu prestasi kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai $F\text{-hitung}$ sebesar 17,274 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$, yang berarti lebih kecil dari 0,05. dapat diketahui bahwa nilai $f\text{-hitung } (17,274) > f\text{-tabel } (3,23)$ Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel beban kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,483	,455	2,051
a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, beban kerja				

Berdasarkan Output diatas diketahui nilai R-square sebesar 0,483 hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel X¹ dan X² secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y adalah sebesar 48,3% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara yang telah dibahas pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai: Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai pada kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja: Pengalaman Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
3. Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja: Beban Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai pada kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, M., Putra, R. B., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui OCB Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 2(1).
- Arif, dkk. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Emi Wakhunyi, E., & Dalimunthe, A. A. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2).
- Foster, J. (2015). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hermawan, dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A. S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Novemaril, dkk. (2018). *Manajemen Beban Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Oktavia, L. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Prayudi, S. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
- Purwaningsih, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Rolós, J. K. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 5(2).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis (Edisi 6)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, U. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto, H. P., & Dkk. (2018). Analisis Beban Kerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana.
- Yahya, Z. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberdayaan Pelatihan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial dan Budaya*, 8(2).
- Amri, I. S., P., N. B., Syaputra, I., & Syahril, A. (2024). Pengaruh Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja. *Journal of Management (YUME)*, 7(3).