

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Manajemen sumber daya manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Natalia Susanto (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan kesehatan atau kesejahteraan suatu organisasi. Setiap organisasi berusaha dan bekerja keras untuk memperolehnya daya sumber manusia yang mampu mengatasi dan melampaui tujuan organisasi yang dinyatakan.

Menurut mahmudyahtin Alfiah (2019) Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan adalah salah satu unsur yang sangat penting di bandingkan unsur yang lain. Dalam peranan manusia dalam perusahaan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia; dikatakan sangat penting dan menentukan di suatu organisasi karena SDM yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Badriyah (2019:129) adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia tersebut dalam sebuah perusahaan.

b. Fungsi Manajemen sumber daya manusia

Menurut Ganyang (2018:7) fungsi dari manajemen sumber daya manusia secara garis besar terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

1) Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan Berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.
- b) Pengorganisasian Yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan tertentu.
- c) Penempatan Yang berupaya untuk memperoleh karyawan dengan menyesuaikan pengisian jabatan yang kosong di perusahaan terkait dengan kemampuannya.
- d) Kepemimpinan Yang membuat individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait agar bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.
- e) Pengendalian yang menjamin pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksana dan pengendalian tersebut, akan melewati empat tahapan, yaitu penetapan standar kerja, pengukuran kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar tersebut, kemudian melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

2) Fungsi Operasional

- a) Pengadaan karyawan berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan proses yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari internal maupun eksternal perusahaan yang bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain berupa tes potensi akademik, wawancara, tes psikologis, dan praktik. Perusahaan pada umumnya menggunakan kombinasi dari beberapa teknik tersebut.
- b) Pengembangan karyawan langkah selanjutnya adalah mengadakan program yang dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pada umumnya di berikan kepada level karyawan operasional berupa *technical skill* dengan waktu yang lebih lama. Sedangkan pendidikan lebih mengarah kepada *conceptual skill* dengan biaya yang cukup tinggi.
- c) Pemberian kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung, dapat berupa gaji, upah, dan insentif. Ada juga yang

berupa balas jasa tidak langsung, misalnya tunjangan dan fasilitas yang di berikan perusahaan.

- d) Program integrasi karyawan Program tersebut menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi antar karyawan.
- e) Pemeliharaan karyawan ditunjukkan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan di butuhkan oleh perusahaan tersebut, sehingga mereka akan bekerja lebih baik. Program pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan sistem komunikasi kerja yang baik, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengendalian konflik di lingkungan perusahaan.
- f) Pemutusan hubungan kerja program perusahaan dalam memberhentikan karyawan yang dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan tersebut memasuki masa pensiun, atau karena kontrak kerja berakhir. Pemberhentian karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

2. Pengaruh Beban Kerja

a. Definisi pengaruh beban kerja

Koesomowidjojo, (2017:21) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja,

digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Beban kerja menurut Robbins dalam Pande Made Arma Saputra, Anik Yuhesti, I Nengah Sudja (2019) menyatakan bahwa beban kerja positif negatif adalah masalah persepsi. Persepsi beban kerja adalah sesuatu yang berkaitan erat dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang memerlukan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah itu memiliki dampak positif atau negatif dalam pekerjaannya.

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

b. Indikator beban kerja

Dalam Penelitian ini mengadopsi indikator Beban Kerja yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017), yang meliputi antara lain :

1) Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu,

perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsure di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat:

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan;
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan;
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja;
- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility;
- e) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh

karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

3. Pengembangan Karir

a. Definisi pengembangan karir

Menurut (Rivai, 2015) pengembangan karier juga dapat didefinisikan sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan

Adapun pendapat dari Handoko & Rambe (2018) bahwa pengembangan karir adalah pengelolaan karir dan kemampuan dalam meningkatkan semangat kerja yang dikelola oleh perusahaan untuk selalu melakukan hal-hal yang terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Pendapat lain menurut Hasibuan dalam Akhmal, Laia & Sari (2018), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi, sehingga kewajiban, hak, dan status menjadi lebih besar.

b. Indikator pengembangan karir

Menurut Rivai (2015: 97) ada beberapa indikator pengembangan karir sebagai berikut:

1) Kebutuhan karir

Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.

2) Pelatihan

Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.

3) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.

4) Informasi karir

Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5) Promosi

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

6) Mutasi

Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.

7) Pengembangan tenaga kerja

Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya.

4. Kinerja guru

a. Definisi kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Maryati 2021:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sumiati Paramban (20019), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan pedoman yang diberikan.

Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Enny (2019:115-116) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian,

Adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan,

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.

3) Desain kerja,

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar.

- 4) Kepribadian,
Yaitu kepribadian seseorang atau watak yang dimiliki oleh seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.
- 5) Motivasi kerja
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan,
Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 7) Gaya kepemimpinan
Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.
- 8) Budaya organisasi
Adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja
Adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja
Adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja.

11) Loyalitas,

Merupakan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja. sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

12) Komitmen,

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu.

c. Indikator kinerja

Menurut Majid (2019:45) menyatakan bahwa indikator atau aspek kinerja guru meliputi:

1) Merencanakan pembelajaran

yaitu dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sangat penting karena RPP adalah panduan operasional untuk melaksanakan pembelajaran di kelas

2) Melaksanakan pembelajaran

yaitu proses dalam pembelajaran di kelas serta Penguasaan materi dalam kegiatan belajar mengajar merupakan aspek penting yang mencakup pemahaman mendalam dan menyeluruh dari materi yang akan diajarkan. Berikut adalah beberapa elemen yang harus dikuasa.

3) Mengevaluasi pembelajaran

Kemampuan mengevaluasi dalam setiap pembelajaran adalah aspek krusial yang memungkinkan guru untuk mengukur efektivitas pengajaran, pemahaman siswa, dan pencapaian tujuan pembelajaran. Evaluasi yang baik membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses pembelajaran, serta memberikan umpan balik yang berguna bagi siswa.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang menjadi rujukan penulisan dalam melakukan penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Penelitian Terdahulu

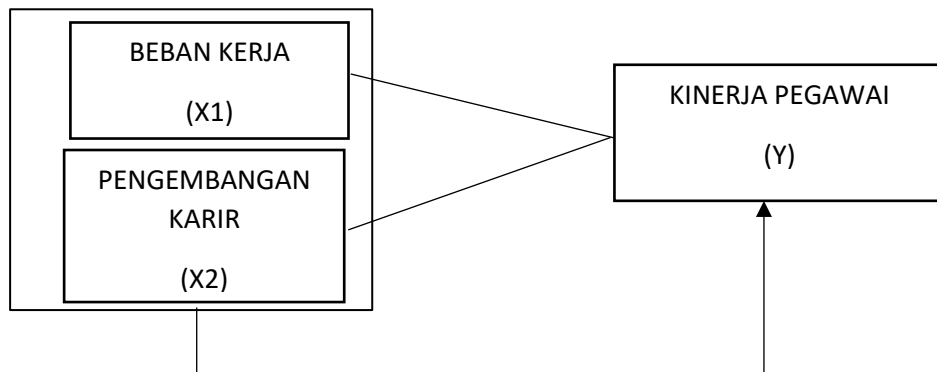
No	Penelitian, tahun, institute, peneliti	Judul	variabel	Kesimpulan
1	Jurnal ilmu perbankan dan keuangan syariah (2019) Vol 2 no 2 ISSN : 2963-3524 Abdul Jalil DOI: https://doi.org/10.24239/jipsy.a.v1i2.14.117-134	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu	Pengaruh beban kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) , Kinerja karyawan (Y)	Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu.
2	Jurnal ilmiah magister manajemen (2022) Vol (2) ISSN: 2632-2634 <i>Sri Hariati Hasibuan dan Adi munasib</i> DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5042	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru	Pengaruh beban kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Kompensasi (X3), Kinerja guru (Y)	Secara parsial beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

3	<p>Jurnal bisnisan : riset bisnis dan manajemen (2023) Vol 4 no 3 ISSN <u>2686-4789</u> Bonse Aris Mandala Putra DOI: https://doi.org/10.52005/bisnisan.v4i3.119</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Citizenship Behavior</p>	<p>Pengaruh beban kerja (X1), Kompensasi (X2), Kinerja guru (Y)</p>	<p>Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja diterima.</p>
4	<p>Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha (2020) Vol 12 no 1 p-ISSN : 2599-1418 e-ISSN : 2599-1426 Roro Aditya Novi Wardhani, dan Shendy Andrie Wijaya Doi: https://doi.org/10.23887/jjpe.v12i1.24797</p>	<p>Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Guru di Kota Jember</p>	<p>Pengaruh kompetensi (X1), Pengembangan karir (Y1), Kinerja guru (Y2)</p>	<p>Pengembangan karir memiliki pengaruh pada kinerja dan pengembangan karir mampu memediasi kompetensi dan kinerja guru ekonomi di SMA Negeri Jember.</p>
5	<p>Jurnal dimensi universitas riau kepulauan (2022) Vol 11 no 1 ISSN: 2085-9996 <i>Herni Widiyah Nasrul, Parizal Parizal, dan Lukmanul Hakim</i> Doi; https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.4068</p>	<p>Pengaruh kompensasi, Pengembangan karir, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru</p>	<p>Pengaruh kompensasi (X1), Pengembangan karir (X2), Kepuasan kerja (X3), Kinerja guru (Y)</p>	<p>Kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Karimun dan Mera</p>
6	<p>Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai (2022) Vol 1no 3 e-Issn : 2963-5586 p-issn :2962-0996 Ida Murtiana, Faurani I Santi Singagerd, dan M. Nasir TH DOI: https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1803</p>	<p>Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru SMP</p>	<p>Pengembangan karir (X1), Komitmen kerja (X2), Kinerja (Y)</p>	<p>Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara pengembangan karir dengan kinerja guru, yang berarti jika SMP Negeri 14 Bandar Lampung mampu meningkatkan pengembangan karir guru akan mampu menciptakan kinerja guru</p>

7	<p><u>soetomo business Review</u> (2020) Vol 1 no 1 Issn: 2797-8966 Arif Nur Rachman Doi: https://doi.org/10.25139/sbr.v1i1.2850</p>	<p>Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sdit at-taqwa surabaya dengan sistem informasi manajemen sebagai variabel intervening</p>	<p>Pengaruh beban kerja (X1), motivasi(X2), Kinerja (Y)</p>	<p>bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru</p>
8	<p>Jurnal revenue lentera bisnis manajemen (2023) Vol 1 no 4 ISSN 2986-1853 Didin Hikmah Perkasa Hery Mulyanto Doi: https://doi.org/10.59422/lbm.v1i04.85</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru</p>	<p>Pengaruh beban kerja(X1), Beban Gaya kepemimpinan(X2), kedisiplinan (X3), kinerja(Y)</p>	<p>beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.</p>
9	<p><i>International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)</i> Volume 1(1), 2022, issn 248-258 Ervin Nora Susanti, Firman Jaya, Herni Widiyah Nasrul, Zulkifli dan Widodo Ismanto DOI: https://doi.org/10.35145/icobima.v1i1.2837</p>	<p><i>Effect of Work Discipline, Workload, and Career Development on Employee Performance</i></p>	<p><i>Work discipline (X1), Workload (X2), Career development on (X3), Employee performance (Y)</i></p>	<p><i>Work discipline, workload, and career development simultaneously have a significant effect on the performance of PT. Image of Buana Prakarsa.</i></p>
10	<p><i>THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT</i> (2023) Vol 11 Issue 1 ISSN 2321–8916 Robiyatul Adawiah, Habibullah Jimad dan Nova Mardina Doi: https://doi.org/10.24940/theijbm/2023/v11/i1/BM2301-011</p>	<p><i>Effect of Job Insecurity, Characteristics Profession and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as mediation at Pt Kimia Farma Tbk</i></p>	<p><i>Job insecurity (X1), Characteristics profession (X2), Workload on Employee (X3), Performan (Y)</i></p>	<p><i>Job insecurity has a negative effect on employee performance. The test results show that the first hypothesis is supported. Job characteristics have a positive and significant effect on employee performance</i></p>

C. Kerangka Berpikir

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada smk kusuma bangsa bogor maka instansi tersebut harus memperhatikan beban kerja dan pengembangan karir pegawainya karena beban kerja dan pengembangan karir mempunyai peran yang sangat penting untuk mendorong dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi pegawai tersebut. Kinerja yang baik dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai kepuasan dan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.



Gambar 1
Kerangka berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto dalam (Hardani et al., 2020), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap

sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja

Menurut penelitian yang dilakukan Bonse Aris Mandala Putra (2023) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja diterima

H1 : Beban kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru
Pada Sekolah Smk Kusuma Bangsa Bogor

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru

Adapun pendapat dari Handoko & Rambe (2018) bahwa pengembangan karir adalah pengelolaan karir dan kemampuan dalam meningkatkan semangat kerja yang dikelola oleh perusahaan untuk selalu melakukan hal-hal yang terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan Ida Murtiana, Faurani I Santi Singagerd, dan M Nasir TH (2022) menunjukkan adanya hubungan positif antara pengembangan karir dengan kinerja guru, yang berarti jika SMP Negeri 14 Bandar Lampung mampu meningkatkan pengembangan karir guru dan mampu menciptakan kinerja guru.

H2 : pengembangan karir secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Pada Sekolah Smk Kusuma Bangsa Bogor.

3. Pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja guru

Menurut Sumiati Paramban (20019), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan pedoman yang diberikan.

Menurut penelitian *Mardiana Israkiyah Hutagalung, Kasmir Kasmir (2017)* *pengaruh beban kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja*

H3 : Pengaruh Beban kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja Guru Pada Sekolah Smk Kusuma Bangsa Bogor.