

**PENGARUH KEAHLIAN, PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR GURU PNS
DI UPT DIKPORA KECAMATAN PEJAGOAN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : BHROR
N.I.M : 125501220
Progam Studi : Manajemen S-1

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN
2017**

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari Keahlian, Pendidikan, dan Pengalaman terhadap Pengembangan Karir guru PNS di UPT Dikpora Kecamatan Pejagoan.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS di UPT Dikpora Kecamatan Pejagoan dengan Jumlah 188 sedangkan sampel di ambil 65 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan.

Analisis data dilakukan terhadap identitas responden yang meliputi unit kerja umur, , pendidikan, masa kerja,dan golongan sedangkan data hasil jawaban responden dianalisis dengan uji validitas dan reabilitas serta regresi liner berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Hasil utama penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari faktor-faktor yang terdiri dari Keahlian, Pendidikan, dan Pengalaman terhadap Pengembangan Karir guru di UPT Dikpora Kecamatan Pejagoan. Secara parsial, Pendidikan, dan Pengalaman menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan karir guru di UPT Dikpora Kecamatan Pejagoan sedangkan Keahlian tidak berpengaruh. Dalam penelitian ini diketahui bahwa pendidikan merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap pengembangan Karir guru dibandingkan variabel-variabel independen yang lain.

Kata kunci : *Keahlian, Pendidikan, Pengalaman, Pengembangan Karir*

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat membawa perubahan bagi pola kehidupan manusia. Hal ini membawa perubahan tersendiri bagi individu. Apalagi individu tersebut berada dalam lingkungan organisasi. Mereka harus dapat membenahi diri karena apabila tidak, akan tersisihkan dari rekan-rekannya. Agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu menginginkan karirnya meningkat karena karir seseorang juga mempengaruhi penghasilan. Misalnya, seorang guru PNS dengan tugas fungsionalnya tentunya menginginkan jabatan sebagai seorang kepala sekolah, begitu pula kepala sekolah menginginkan jabatan menjadi Pengawas. Adanya keinginan tersebut mengakibatkan guru harus mempunyai perencanaan karir yang matang.

Salah satu langkah yang ditempuh untuk memenangkan persaingan agar mampu bersaing yaitu guru dituntut untuk mempunyai *skill, knowledge, ability*, (keterampilan, pengetahuan, kemampuan) yang tinggi agar dapat menjadi sumber daya manusia yang mampu bersaing, mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan bersaing diluar organisasi tempat mereka bekerja.

Implementasi rencana karir memerlukan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang guru untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 1998 : 130)

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14

tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dalam UU tersebut pemerintah mengamanatkan anggaran 20% dari APBN untuk Pendidikan khususnya pemberian tunjangan penghasilan bagi guru yang telah lulus program sertifikasi. Pasal 1 ayat 11 menyatakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Selanjutnya dalam ayat 12 dinyatakan bahwa sertifikat pendidikan adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional / mempunyai Keahlian profesi guru. Di lingkungan UPTD Dikpora Kecamatan Pejagoan guru yang telah lulus Program Sertifikasi berjumlah 171 atau 91 % , ini menunjukkan masih 17 orang guru yang belum lulus Program Sertifikasi dengan kualifikasi pendidikan D2 4 orang, D3 3 orang dan S1 10 orang. Penelitian yang dilakukan Khafi Puddin (2009) dan Ilham Labbase (2010) membuktikan bahwa keahlian berpengaruh terhadap pengembangan karir baik secara parsial maupun simultan.

Faktor lain yang mempengaruhi karir guru di samping keahlian adalah Pengalaman mengajar. Pengalaman mengajar menunjukkan berapa lama seorang guru mengajar. Guru yang mempunyai pengalaman lebih lama mempunyai kemampuan yang lebih tinggi di bandingkan guru yang masih baru, sehingga pengalaman sering di jadikan prioritas dalam pengembangan karir guru, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khafi Puddin (2009) dan Ilham Labbase (2010) bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan data di UPTD Dikpora Kecamatan Pejagoan rata-rata pengalaman mengajar guru adalah 20-25 tahun.

Munculnya fenomena penurunan jabatan dan kemangkiran guru (*demosi*), perpindahan guru yang dikenal dengan mutasi serta adanya suatu promosi guru merupakan bentuk pengembangan karir. Pentingnya kebijakan instansi dalam hal ini Dinas Pendidikan , Pemuda dan Olahraga dirumuskan untuk mengatur administrasi dari semua jenis pemindahan guru.

UPTD Dikpora Kecamatan Pejagoan sebagai Lembaga yang bertugas mengurus bidang pendidikan sebagai kepanjangan pemerintah Kota dalam pengelolaan Pendidikan khususnya terhadap teknis pendidikan (Kurikulum, pemetaan wilayah pendidikan, pemetaan guru dan lain-lain.

Kedudukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendidikan TK dan Sekolah Dasar merupakan unsur pelaksana untuk menunjang operasional Dinas Pendidikan dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Pendidikan Dasar.

UPTD Dikpora Kecamatan Pejagoan dalam mengembangkan karir guru melalui Bimbingan teknis, Diklat, Workshop, KKG yang diadakan oleh Dinas juga mengadakan seleksi dalam rangka meningkatkan kompetensi guru untuk kemajuan karir dan pengalaman dalam mengajar dengan mendorong guru untuk menempuh pendidikan ke jenjang lebih tinggi baik dengan program beasiswa pemerintah maupun mandiri. Boleh dikatakan manajemen karir guru yang dilakukan UPTD Dikpora Kecamatan Pejagoan cukup baik. Tetapi yang menjadi masalah disini adalah masih banyaknya guru yang belum sarjana pendidikan SD yang masih menjadi guru kelas, berikut data tingkat pendidikan guru yang belum sarjana pendidikan SD yang masih menjadi guru kelas di UPTD Dikpora Kecamatan Pejagoan.

Tabel I-1
Data guru PNS Non Sarjana PGSD

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SMA	13
2.	D1	
3.	D2	13
4.	D3	
5.	Jumlah Total	26

Sumber : UPTD Dikpora Kecamatan Pejagoan tahun 2016.

Berdasarkan tabel diatas bahwa pendidikan belum menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir di lingkungan UPTD Dikpora Kecamatan Pejagoan, di samping itu hanya satu Kepala Sekolah dengan Pendidikan terakhir Magister Pendidikan, Padahal era sekarang ini tantangan dan permasalahan dunia pendidikan khususnya Pendidikan dasar semakin kompleks, sehingga di butuhkan tenaga tenaga profesional baik tingkat pendidikannya maupun kompetensinya.

UPTD DikPora Kecamatan Pejagoan mempunyai peranan dalam pengembangan karir guru .Disamping guru mengambil peranan dalam merencanakan dan mengembangkan dirinya. Jadi tidak secara keseluruhan tergantung pada UPTD DikPora. Guru yang merencanakan UPTD yang mengontrol dan mengarahkan. Cara ini membuat guru akan merasa lebih diberi dorongan / dukungan untuk lebih maju dan mengembangkan diri kreatif dalam menjalankan tugasnya, tidak hanya tinggal diam menunggu petunjuk. Hal ini juga akan menunjang kemajuan UPTD apabila guru ikut aktif dalam mengembangkan sekolah tempat ia mengajar.

Pengembangan karir guru yang tidak hanya mengacu pada peraturan

tetapi juga pada kemampuan guru maupun kemampuan UPTD DikPora untuk mengembangkan karir guru. guru cenderung lebih terbuka luas untuk sewaktu-waktu menempati posisi Kepala Sekolah maupun Pengawas Sekolah. Dalam latar belakang organisasi pengembangan karir guru itu tidak hanya dipengaruhi oleh UPTD DikPora tetapi karakter guru juga mempunyai peranan terhadap pengembangan karir guru.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEAHLIAN, PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR GURU PNS DI UPTD DIKPORA KECAMATAN PEJAGOAN ”**

2.1.1. Teori Pengembangan Karir

1. Pengertian Karir dan Pengembangan Karir

Menurut Davis dan Werther (*dalam* Mangkuprawira 2009), karir adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaannya. Menurut Handoko (1998), karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Daniel C. Feldman dan Hugh J. Arnold (*dalam* Moekijat, 1995), menyatakan: Istilah karir tidak hanya berhubungan dengan individu yang mempunyai pekerjaan yang statusnya tinggi atau yang mendapat kemajuan cepat. Istilah karir sedikit banyak telah “didemokratisasi”, sekarang karir menunjukkan rangkaian atau urutan pekerjaan/jabatan yang dipegang oleh orang-orang selama riwayat pekerjaannya, tidak memandang tingkat pekerjaan atau tingkat organisasinya. Pejabat pimpinan mempunyai karir, demikian pula sekretaris pejabat pimpinan.

Istilah karir tidak lagi hanya menunjukkan perubahan pekerjaan gerak vertikal atau naik dalam suatu organisasi. Meskipun sebagian besar karyawan masih yang lebih berat tanggung jawabnya dan ingin tetap dalam jabatan yang sekarang dipegang dan disukainya. Sekarang banyak gerakan karir ke samping (secara horizontal) dan kadang-kadang ke bawah.

Istilah karir tidak lagi mempunyai arti yang sama dalam suatu pekerjaan, dalam suatu mata pencaharian, atau dalam suatu organisasi. Sekarang terdapat fakta-fakta bahwa kian lama kian banyak karir, jalur-jalur karir yang mengandung dua atau tiga bidang yang berlainan, dan dua atau tiga organisasi yang berlainan pula. Tidak ada anggapan lagi bahwa organisasi dapat mengendalikan karir individu secara sepihak. Untuk memelihara pegawai yang dihargai organisasi juga menjadi lebih tanggap terhadap tuntutan individu-individu dan kebutuhan pegawai-pegawai. Terdapat lebih banyak tekanan pada perencanaan dan kurang pada “melihat bagaimana sesuatu itu menghasilkan”, baik pada pihak individu maupun pihak organisasi.

2.1.2. Pendidikan

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup. Agar pendidikan dapat

dijangkau oleh seluruh rakyat, maka penyelenggaraan pendidikan adalah menjadi tanggung jawab keluarga, masyarakat dan pemerintah. Idris (2002: 47), mendefinisikan pendidikan sebagai serangkaian kegiatan komunikasi yang bertujuan antara manusia dewasa dengan si anak didik secara tatap muka atau dengan menggunakan media dalam memberikan bantuan terhadap perkembangan anak seutuhnya, dalam arti supaya dapat mengembangkan potensinya semaksimal mungkin, agar menjadi manusia dewasa yang bertanggung jawab.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

2.1.3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik

(Foster, 2001 : 40). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001 : 74) Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Khafi Puddin (2009) Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Pt Fedex Medan. Variabel penelitian terdiri diri pendidikan, keahlian, pengalaman, sumber daya organisasi, struktur organisasi, dan iklim organisasi sebagai variabel bebas dan pengembangan karir sebagai variabel terikat. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda dengan $\alpha = 0,05$ dan jumlah populasi 50 orang. Hasil penelitian membuktikan bahwa keahlian, pendidikan dan pengalaman berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai PT. Fedex Medan baik secara parsial maupun simultan.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada tempat penelitian yaitu lingkungan perusahaan sedangkan pada penelitian ini pada guru di lingkungan UPTD Dikpora Kecamatan Pejagoan.

Ilham Labbase (2010) dengan judul penelitian “Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Propinsi Sulawesi Selatan. Variabel penelitian terdiri dari pendidikan, pengalaman, keahlian dan prestasi kerja sebagai variabel bebas. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda dengan jumlah sampel 133. Hasil

penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan, keahlian, prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Propinsi Sulawesi Selatan baik secara parsial maupun simultan.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel prestasi kerja dan jumlah sampel penelitian ini, pada penelitian ini tidak menggunakan variabel variabel prestasi kerja karena untuk menyesuaikan dengan permasalahan yang terjadi di tempat penelitian

Nofiansyah (2009) dengan judul penelitian “Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada kantor Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Barat. Variabel penelitian terdiri dari pendidikan, pengalaman, ketrampilan manajerial, prestasi kerja, peluang jabatan, sikap atasan, dan budaya kerja sebagai variabel bebas. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa hanya pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Kutai Barat.

3.1. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah guru di lingkungan UPTD Dikpora Kecamatan Pejagoan yang berjumlah 188 orang, sedangkan yang menjadi

obyek penelitian ini adalah pengaruh Keahlian, Pendidikan dan Pengalaman terhadap Pengembangan karir.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian meliputi variabel bebas (*independent*) yaitu keahlian, Pendidikan dan Pengalaman. Sedangkan yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah Pengembangan karir.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skorsing yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono(2008:134) jawaban setiap item instrumen menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

1. Sangat Setuju	Diberi skor	5
2. Setuju	Diberi skor	4
3. Ragu-ragu	Diberi skor	3
4. Tidak setuju	Diberi skor	2
5. Sangat Tidak Setuju	Diberi skor	1

Untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini, maka jawaban tersebut dimodifikasi sebagai berikut:

1. Sangat Setuju	Diberi skor	4
2. Setuju	Diberi skor	3

- | | | |
|------------------------|-------------|---|
| 3. Tidak setuju | Diberi skor | 2 |
| 4. Sangat Tidak Setuju | Diberi skor | 1 |

Penggunaan modifikasi *skala likert* ini dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat. Menurut Sutrisno Hadi (2001:20) dikatakan sebagai berikut:

Modifikasi *skala likert* meniadakan kategori jawaban yang tengah berdasarkan tiga alasan, yaitu:

- 1) Kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya). Bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju juga tidak, atau bahkan ragu-ragu.
- 2) Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*).
- 3) Maksud kategori jawaban SS, S, TS, STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan jawaban responden, kearah setuju atau tidak setuju. Nilai dari setiap jawaban responden merupakan modifikasi dari skala likert juga itu bila menjawab, sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2, sangat tidak setuju = 1.

3.5. Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari

hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden disini adalah guru SD yang berstatus PNS di Lingkungan UPTD Dikpora Kecamatan Pejagoan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan-peraturan dan kebijakan serta dokumen-dokumen UPTD Dikpora Kecamatan Pejagoan.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

- a. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.

4.2. Analisis Statistik.

Setelah data terkumpul maka penulis melakukan analisis data menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan program *SPSS versi 18*, dengan hasil sebagai berikut :

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV-11.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,265	,876		,303	,763		
Keahlian	,170	,089	,137	1,903	,062	,363	2,757
Pendidikan	,486	,075	,446	6,481	,000	,399	2,506
Pengalaman	,615	,100	,444	6,150	,000	,362	2,763

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 0,265 + 0,170X_1 + 0,486X_2 + 0,615X_3 + e$$

4.3.1 Pengaruh Variabel Keahlian Terhadap Pengembangan Karir.

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa Keahlian tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Karir guru di wilayah UPT Dikpora Kecamatan Pejagoan, hal ini berarti semakin tinggi tingkat keahlian guru yang meliputi keahlian teknik, keahlian interaksi dan keahlian konseptual tidak dapat meningkatkan karir guru di wilayah UPT Dikpora Kecamatan Pejagoan, hal ini di sebabkan karena senioritas dan urutan kepangkatan masih menjadi acuan dalam pengembangan karir guru di lingkungan UPT Dikpora Kecamatan Pejagoan, disamping itu pengembangan karir guru PNS harus sesuai dengan peraturan pemerintah dan kebutuhan.

Hasil penelitian tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khafi Puddin (2009) dan Ilham Labbase (2013).

4.3.2 Pengaruh Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir guru di Wilayah UPT Dikpora Kecamatan Pejagoan , hal ini berarti semakin baik pendidikan yang dimiliki guru yang meliputi kesesuaian antara pendidikan yang ditempuh dengan bidang pekerjaan, kebutuhan pengetahuan dalam tugas, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, kontribusi terhadap kemajuan organisasi dan upaya dalam meningkatkan pengetahuan dapat meningkatkan karir guru di wilayah UPT Dikpora Kecamatan Pejagoan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khafi Puddin (2009), Ilham Labbase (2013) dan Nofiarsyah (2009).

4.4.1. Pengaruh Pengalaman Terhadap Pengembangan Karir.

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa pengalaman berpengaruh pengembangan karir guru di lingkungan UPT Dikpora Kecamatan Pejagoan, hal ini berarti semakin tinggi pengalaman guru yang meliputi masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pegawai dapat meningkatkan karir guru di lingkungan UPT Dikpora Kecamatan Pejagoan.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khafi Puddin (2009) dan Ilham Labbase (2013).

4.4.2. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Pengembangan karir

Berdasarkan hasil analisis membuktikan variabel Pendidikan adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir guru SD yang berstatus PNS di lingkungan UPTD Dikpora Kecamatan Pejagoan, hal ini di buktikan dengan hasil uji t dengan nilai t hitung yang paling besar yaitu 6, 481.