Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Pemberdayaan Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru SMP Negeri 9 Palembang

***Nyayu Dini Aminarti[1], Mohammad Kurniawan[2], Meilin Veronica[3]**
[1,2,3]Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indo Global Mandiri, Kota Palembang, Indonesia

Korespondensi*:
Alamat: Universitas Indo Global Mandiri, Jl. Jendral Sudirman, No. 629, Palembang, Indonesia, 30113 | surel: 2022510140@student.uigm.ac.id

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan terhadap kompetensi guru di SMP Negeri 9 Palembang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kompetensi guru dalam menghadapi perkembangan pendidikan pada era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0.
Desain/Metode/Pendekatan: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 58 guru SMP Negeri 9 Palembang dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS, melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.
Temuan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,202 > 0,05. Sementara itu, pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05, dan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Secara simultan, pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,621 menunjukkan bahwa variabel penelitian mampu menjelaskan 62,1% kompetensi guru.
Orisinalitas/Nilai: Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya terkait pengaruh pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan terhadap kompetensi guru pada tingkat sekolah menengah pertama. Penelitian ini juga memberikan gambaran empiris mengenai pentingnya pengembangan dan pemberdayaan guru dalam meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan.
Implikasi Praktis/Kebijakan: Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam menyusun program peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan yang lebih aplikatif, pengembangan profesional berkelanjutan, serta pemberdayaan guru dalam kegiatan sekolah dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru dapat meningkat secara optimal.

Kata kunci: kompetensi guru, pelatihan, pemberdayaan, pengembangan.

Klasifikasi JEL: M42, M48 [penulis harus menambahkan 1-3 nomor klasifikasi JEL, panduan informasi untuk Journal of Economics Literature (JEL) dapat ditemukan di https://www.aeaweb.org/jel/guide/jel.php]

Diterima: 16 Mei 2026; Diterima dalam bentuk revisi: 8 Juni 2026; Diterima: 30 Agustus 2026

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Pendahuluan

Perkembangan pendidikan pada era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 menuntut guru memiliki kompetensi yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pembelajaran abad ke-21. Guru tidak hanya dituntut mampu menguasai materi pembelajaran, tetapi juga harus mampu memanfaatkan teknologi, menerapkan pembelajaran inovatif, serta mengembangkan keterampilan berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan komunikasi peserta didik. Menurut Nahdi et al., (2020), peningkatan kompetensi guru menjadi faktor penting dalam mendukung kualitas pembelajaran yang efektif dan relevan dengan perkembangan zaman.

Kompetensi guru merupakan kemampuan yang mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang diperlukan dalam menjalankan tugas profesinya (Nur & Fatonah, 2022). Kompetensi tersebut perlu terus ditingkatkan melalui berbagai upaya seperti pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan guru. Pelatihan berperan dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan teknis guru dalam melaksanakan pembelajaran, sedangkan pengembangan guru dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas kinerja guru dalam jangka panjang (Rivai, 2021). Selain itu, pemberdayaan guru juga diperlukan agar guru memiliki kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, inovasi pembelajaran, dan pengembangan diri secara mandiri (Ulfadilah et al., 2022).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru. Penelitian Nahdi et al., (2020) menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional. Penelitian Ulfadilah et al., (2022) juga menyatakan bahwa pemberdayaan guru mampu meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam proses pembelajaran. Namun demikian, penelitian Sinaga et al., (2021) menemukan bahwa penelitian ini menemukan pelatihan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama ketika tidak sesuai konteks kebutuhan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya inkonsistensi hasil penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi guru.

Selain itu, penelitian yang mengkaji pengaruh pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan secara simultan terhadap kompetensi guru pada tingkat sekolah menengah pertama masih relatif terbatas, khususnya di Kota Palembang. Padahal, peningkatan jumlah siswa SMP Negeri di Kota Palembang setiap tahun menuntut tersedianya guru yang kompeten dan profesional dalam mendukung kualitas pembelajaran.

Tabel 1. Jumlah Guru dan Siswa SMP Negeri Kota Palembang Tahun 2020–2024

Tahun	Jumlah Guru	Jumlah Siswa	Rasio
2020	3.872	87.456	1:23
2021	3.945	89.234	1:23
2022	4.018	91.087	1:23
2023	4.125	92.945	1:23
2024	4.234	94.832	1:22

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Palembang (2024)

SMP Negeri 9 Palembang dipilih sebagai lokasi penelitian karena masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kompetensi guru. Berdasarkan observasi awal, pelaksanaan pelatihan guru belum berjalan optimal, program pengembangan guru belum dilakukan secara berkelanjutan, dan pemberdayaan guru dalam inovasi pembelajaran masih terbatas. Selain itu, kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran dan menerapkan Kurikulum Merdeka juga masih beragam.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan terhadap peningkatan kompetensi guru SMP Negeri 9 Palembang baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen pendidikan serta menjadi bahan pertimbangan bagi sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Pelatihan

Menurut Noe, (2020), pelatihan merupakan proses terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Pelatihan membantu tenaga kerja memperoleh kompetensi yang dibutuhkan sesuai tuntutan pekerjaan saat ini. Sementara itu, Garavan et al., (2020) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dasar yang diperlukan karyawan agar mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Dalam konteks pendidikan, pelatihan guru menjadi bagian penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Pelatihan dapat membantu guru memahami metode pembelajaran baru, penggunaan teknologi pendidikan, serta strategi pengelolaan kelas yang efektif. Menurut Mathis & Jackson, (2022), pelatihan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kemampuan teknis dan profesional individu sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahyuni & Nurhayati, (2025), menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru. Guru yang mengikuti pelatihan secara berkelanjutan cenderung memiliki kemampuan pedagogik dan profesional yang lebih baik dibandingkan guru yang jarang mengikuti pelatihan. Dengan demikian, pelatihan dapat dipahami sebagai upaya sistematis dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme guru agar mampu melaksanakan proses pembelajaran secara efektif serta meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan.

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Guru.

Pengembangan

Menurut Darmansah et al., (2024), pengembangan merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan individu untuk menghadapi tanggung jawab di masa depan melalui peningkatan wawasan, pengetahuan, dan keterampilan. Pengembangan memiliki orientasi jangka panjang karena tidak hanya berfokus pada pekerjaan saat ini, tetapi juga kesiapan individu menghadapi perubahan dan tantangan organisasi.

Dalam dunia pendidikan, pengembangan guru bertujuan meningkatkan kapasitas profesional guru melalui kegiatan seperti seminar, workshop, penelitian, pendidikan lanjutan, dan pengembangan keterampilan digital. Mondy et al., (2021) menjelaskan bahwa pengembangan membantu individu mencapai potensi terbaiknya sekaligus meningkatkan efektivitas organisasi.

Pengembangan guru sangat penting karena dunia pendidikan terus mengalami perubahan, baik dalam kurikulum, teknologi pembelajaran, maupun kebutuhan peserta didik. Guru yang mengikuti pengembangan profesional secara berkelanjutan akan lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan dan menciptakan inovasi pembelajaran yang relevan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adeoye et al., (2024), menunjukkan bahwa pengembangan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru. Program pengembangan yang dilakukan secara berkelanjutan mampu meningkatkan kemampuan pedagogik, profesional, dan kreativitas guru dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, pengembangan dapat dipahami sebagai proses peningkatan kapasitas profesional guru secara berkelanjutan untuk mendukung peningkatan kompetensi dan kualitas pembelajaran.

H2: Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Guru.

Pemberdayaan

Menurut Suwandi & Permatasari, (2021), pemberdayaan merupakan proses pemberian wewenang, kepercayaan, dan kesempatan kepada individu agar mampu mengambil keputusan serta bertindak secara mandiri dalam melaksanakan tugasnya. Pemberdayaan bertujuan menciptakan individu yang lebih percaya diri, bertanggung jawab, dan mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki.

Dalam lingkungan pendidikan, pemberdayaan guru dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, mengembangkan inovasi pembelajaran, serta terlibat aktif dalam pengelolaan sekolah. Fuadi et al., (2023) menyatakan bahwa pemberdayaan mampu meningkatkan motivasi kerja, kreativitas, serta komitmen guru terhadap organisasi sekolah.

Guru yang diberdayakan akan merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan proses pembelajaran. Selain itu, pemberdayaan juga mendorong guru untuk lebih inovatif dan mandiri dalam menghadapi tantangan pendidikan modern.

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Nugroho, (2021), menunjukkan bahwa pemberdayaan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru. Guru yang memperoleh dukungan, kepercayaan, dan kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki kompetensi yang lebih baik dibandingkan guru yang kurang mendapatkan pemberdayaan. Dengan demikian, pemberdayaan dapat dipahami sebagai upaya organisasi sekolah dalam memberikan kepercayaan, kesempatan, dan dukungan kepada guru agar mampu mengembangkan potensi dan meningkatkan kompetensinya secara optimal.

H3: Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Guru.

Kompetensi Guru

Menurut Akbar, (2021), kompetensi guru merupakan seperangkat kemampuan yang mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang harus dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kompetensi guru menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan kualitas pendidikan.

Guru yang kompeten mampu mengelola pembelajaran secara efektif, memahami karakteristik peserta didik, menguasai materi pembelajaran, serta membangun komunikasi yang baik dengan siswa maupun lingkungan sekolah. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 juga menjelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kemampuan yang harus dimiliki, dihayati, dan diterapkan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Peningkatan kompetensi guru dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pelatihan, pengembangan profesional, motivasi kerja, pengalaman mengajar, serta pemberdayaan dari organisasi sekolah. Kompetensi guru yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, hasil belajar siswa, dan efektivitas sekolah secara keseluruhan.

H4: Pelatihan, Pengembangan, dan Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Guru.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan terhadap kompetensi guru di SMP Negeri 9 Palembang. Penelitian dilaksanakan pada Oktober 2025 sampai Januari 2026 di SMP Negeri 9 Palembang yang beralamat di Jalan Rudus Sekip Ujung, Kelurahan 20 Ilir D-II, Kecamatan Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari pelatihan (X1), pengembangan (X2), dan pemberdayaan (X3), sedangkan variabel dependen yaitu kompetensi guru (Y). Menurut Sugiyono (2023), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis melalui analisis statistik.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada guru SMP Negeri 9 Palembang. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui buku, jurnal, dokumen sekolah, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap PNS maupun non-PNS yang aktif mengajar di SMP Negeri 9 Palembang tahun ajaran 2025/2026 dengan jumlah 58 orang guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2023).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono, (2023), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu fenomena sosial. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2023).

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan terhadap kompetensi guru. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas juga dilakukan agar model regresi memenuhi asumsi statistik. Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), koefisien determinasi (R^2), dan koefisien korelasi (R) untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian. Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta1.X1 + \beta2.X2 + \beta3.X3 + e}$$

Keterangan:

Y	= Kompetensi Guru,
α	= konstanta,
β1β2β3	= koefisien regresi,
X1	= pelatihan,
X2	= pengembangan,
X3	= pemberdayaan, dan
e	= error term.

Hasil dan Diskusi

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 9 Palembang yang berjumlah 58 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden. Karakteristik responden disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status pegawai.

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	14	24%
Perempuan	44	76%
Total	58	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 orang atau 76%, sedangkan laki-laki sebanyak 14 orang atau 24%.

Tabel 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
>35 Tahun	25	43%
31–35 Tahun	10	17%
25–30 Tahun	20	34%
<25 Tahun	3	5%
Total	58	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar responden berada pada rentang usia >35 tahun sebanyak 25 orang atau 43%, sehingga menunjukkan bahwa guru di SMP Negeri 9 Palembang didominasi oleh guru dengan usia matang.

Tabel 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
S1	47	81%
S2	11	19%
Total	58	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 47 orang atau 81%, sedangkan S2 sebanyak 11 orang atau 19%.

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Tabel 4: Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	16	28%
1–3 Tahun	4	7%
3–5 Tahun	9	16%
>5 Tahun	29	50%
Total	58	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden memiliki masa kerja >5 tahun sebanyak 29 orang atau 50%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

Tabel 5: Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Frekuensi	Persentase
PNS	20	34%
NON PNS	38	66%
Total	58	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 5, mayoritas responden berstatus NON PNS sebanyak 38 orang atau 66%, sedangkan PNS sebanyak 20 orang atau 34%.

Tabel 6: Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	rHitung	rTabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	P1	0,815	0,235	Valid
	P2	0,813	0,235	Valid
	P3	0,748	0,235	Valid
	P4	0,754	0,235	Valid
	P5	0,765	0,235	Valid
	P6	0,696	0,235	Valid
	P7	0,746	0,235	Valid
	P8	0,633	0,235	Valid
	P9	0,747	0,235	Valid
	P10	0,843	0,235	Valid
Pengembangan (X2)	P11	0,379	0,235	Valid
	P12	0,502	0,235	Valid
	P13	0,552	0,235	Valid
	P14	0,375	0,235	Valid
	P15	0,587	0,235	Valid
	P16	0,584	0,235	Valid
	P17	0,642	0,235	Valid
	P18	0,705	0,235	Valid
	P19	0,438	0,235	Valid
	P20	0,436	0,235	Valid
Pemberdayaan (X3)	P21	0,687	0,235	Valid
	P22	0,410	0,235	Valid
	P23	0,668	0,235	Valid
	P24	0,563	0,235	Valid
	P25	0,770	0,235	Valid
	P26	0,539	0,235	Valid
	P27	0,773	0,235	Valid
	P28	0,777	0,235	Valid
	P29	0,718	0,235	Valid
	P30	0,725	0,235	Valid
Kompetensi Guru (Y)	P31	0,764	0,235	Valid
	P32	0,498	0,235	Valid

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

	P33	0,739	0,235	Valid
	P34	0,753	0,235	Valid
	P35	0,816	0,235	Valid
	P36	0,634	0,235	Valid
	P37	0,777	0,235	Valid
	P38	0,753	0,235	Valid
	P39	0,736	0,235	Valid
	P40	0,544	0,235	Valid

Sumber Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 6, seluruh item pernyataan memiliki nilai rHitung > rTabel (0,235), sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid.

Tabel 7: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan	0,917	Sangat reliabel
2	Pengembangan	0,700	reliabel
3	Pemberdayaan	0,859	Sangat reliabel
4	Kompetensi Guru	0,886	Sangat reliabel

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 7, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 8: Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.159	58	.001	.969	58	.146

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikasi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.001 yang menunjukkan tidak normal. Karena n<100 maka penulis menggunakan Shapiro-Wilk dengan nilai signifikansi Shapiro-Wilk sebesar 0,146 > 0,05. Dengan demikian, data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

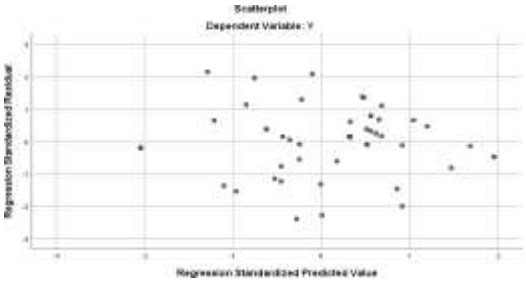
Uji Multikolinearitas

Tabel 9: Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,586	1,707	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengembangan (X2)	0,399	2,506	Tidak terjadi multikolinearitas
Pemberdayaan (X3)	0,587	1,705	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 9, seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Berdasarkan hasil scatterplot, titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Parsial (t)

Tabel 11: Hasil Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-2.968	5.313		-.559	.579
	X1	.129	.100	.141	1.292	.202
	X2	.455	.174	.346	2.608	.012
	X3	.501	.115	.477	4.360	.000

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji t, variabel pelatihan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,202 > 0,05 sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Variabel pengembangan (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05 dan pemberdayaan (X3) sebesar 0,000 < 0,05, sehingga keduanya berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Variabel yang paling dominan adalah pemberdayaan (X3) dengan nilai beta sebesar 0,477.

Tabel 12: Hasil Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	399.570	3	133.190	29.472	.000
	Residual	244.033	54	4.519		
	Total	643.603	57			

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai F hitung sebesar 29,472. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru.

Tabel 13: Hasil Uji Korelasi (R)

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.569	.076	.375
	Sig. (2-tailed)		.000	.571	.004
	N	58	58	58	58
X2	Pearson Correlation	.569	1	.568	.698$
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58
X3	Pearson Correlation	.076	.568	1	.684
	Sig. (2-tailed)	.571	.000		.000
	N	58	58	58	58
Y	Pearson Correlation	.375	.698	.684	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	
	N	58	58	58	58

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji korelasi, variabel pelatihan (X1) memiliki nilai korelasi sebesar 0,375 dengan signifikansi 0,004 < 0,05 yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan tingkat hubungan lemah-sedang. Variabel pengembangan (X2) memiliki nilai korelasi sebesar 0,698 dan pemberdayaan (X3) sebesar 0,684 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga keduanya memiliki hubungan positif, kuat, dan signifikan terhadap kompetensi guru.

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Tabel 14: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.788	.621	.600	2.126	.621	29.472	3	54	.000

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,621. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62,1% kompetensi guru dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan, sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil penelitian uji t parsial, variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di SMP Negeri 9 Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,202 yang lebih besar dari tingkat 0,7asignifikansi 0,05, serta nilai t hitung sebesar 1,292. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi guru dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rafsanjani, (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhan guru serta belum berorientasi pada praktik pembelajaran dapat menyebabkan peningkatan kompetensi menjadi kurang optimal. Selain itu, Nguyen et al., (2025) juga menjelaskan bahwa efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh kesesuaian materi, metode, dan keberlanjutan program pelatihan.

Dalam penelitian ini, sebagian guru menilai bahwa pelatihan yang diikuti masih bersifat umum dan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, sekolah perlu melakukan evaluasi terhadap program pelatihan agar lebih tepat sasaran dan mampu meningkatkan kompetensi guru secara nyata.

Pengaruh Pengembangan terhadap Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil uji t parsial, variabel pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru di SMP Negeri 9 Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 2,608. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitrah et al., (2025) yang menyatakan bahwa pengembangan profesional guru berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi guru. Program pengembangan seperti pendidikan lanjutan, workshop, dan pembinaan profesional mampu meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Penelitian Febrianti et al., (2025) juga menunjukkan bahwa pengembangan berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan, wawasan, dan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran.

Dalam penelitian ini, guru yang aktif mengikuti kegiatan pengembangan terlihat lebih mampu mengelola kelas, menyusun perangkat pembelajaran, serta menggunakan metode pembelajaran yang inovatif. Dengan demikian, pengembangan guru perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil uji t parsial, variabel pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru di SMP Negeri 9 Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,360. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra & Walid, (2025) yang menyatakan bahwa pemberdayaan guru melalui komunitas belajar mampu meningkatkan kompetensi guru dalam proses pembelajaran. Kegiatan kolaboratif dan diskusi profesional memberikan dampak positif terhadap kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Penelitian Faridah et al., (2025) juga menjelaskan bahwa keterlibatan guru dalam komunitas belajar dapat meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru.

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Dalam penelitian ini, pemberdayaan guru dilakukan melalui pemberian kesempatan berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, pengambilan keputusan, dan pengembangan profesional. Kondisi tersebut membuat guru lebih aktif, percaya diri, dan mampu meningkatkan kompetensinya dalam proses pembelajaran.

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Pemberdayaan terhadap Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di SMP Negeri 9 Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 29,472 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nasution & Zainarti, (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dapat meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan. Selain itu, Nababan & Siagian, (2025) juga menjelaskan bahwa pemberdayaan guru berbasis pembelajaran profesional mampu meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru secara signifikan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan pengembangan dan pemberdayaan, ketiga variabel tersebut mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru perlu dilakukan melalui program pelatihan yang tepat, pengembangan profesional berkelanjutan, dan pemberdayaan guru secara optimal.

Kesimpulan dan Arah Masa Depan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di SMP Negeri 9 Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,202 > 0,05. Meskipun memiliki arah hubungan positif, pelatihan yang diberikan belum mampu meningkatkan kompetensi guru secara optimal karena pelaksanaannya masih kurang sesuai dengan kebutuhan guru dan belum dilakukan secara berkelanjutan.

Sementara itu, pengembangan dan pemberdayaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru. Variabel pengembangan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05, sedangkan pemberdayaan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa program pengembangan profesional, pendidikan lanjutan, workshop, serta pemberian kepercayaan dan partisipasi kepada guru mampu meningkatkan kompetensi guru secara nyata.

Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,621 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 62,1% variasi kompetensi guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, sekolah disarankan untuk meningkatkan kualitas program pelatihan agar lebih aplikatif, sesuai kebutuhan guru, dan dilakukan secara berkelanjutan. Program pengembangan profesional guru juga perlu terus ditingkatkan melalui workshop, seminar, dan pendidikan lanjutan. Selain itu, pihak sekolah diharapkan dapat memperluas pemberdayaan guru melalui pemberian kepercayaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta dukungan dalam kegiatan sekolah agar kompetensi guru dapat berkembang secara optimal.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kompetensi guru, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada objek dan wilayah yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan komprehensif.

Implikasi

Implikasi teoretis dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan, tetapi juga dipengaruhi oleh pengembangan dan pemberdayaan guru secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia dan manajemen pendidikan yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi guru memerlukan dukungan

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

pengembangan profesional serta pemberian kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi aktif dalam lingkungan sekolah. Selain itu, penelitian ini juga memberikan tambahan referensi empiris mengenai pengaruh pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan terhadap kompetensi guru pada tingkat sekolah menengah pertama.

Implikasi manajerial dari penelitian ini menunjukkan bahwa pihak sekolah perlu meningkatkan kualitas program pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan guru dan dapat diterapkan secara langsung dalam proses pembelajaran. Sekolah juga perlu memperkuat program pengembangan profesional melalui workshop, seminar, dan pendidikan lanjutan secara berkelanjutan. Selain itu, pemberdayaan guru perlu ditingkatkan dengan memberikan kepercayaan, dukungan, dan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan serta pengembangan sekolah sehingga kompetensi guru dapat meningkat secara optimal.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial maupun keuangan yang dapat menimbulkan konflik kepentingan dalam proses penelitian dan penyusunan artikel ini.

Daftar Pustaka

Adeoye, M. A., Prastikawati, E. F., & Abimbowo, Y. O. (2024). Empowering Learning: Pedagogical Strategies for Advancing 21st Century Skills and Quality Education. *Journal of Nonformal Education*, *10*(1), 10–21. https://doi.org/10.15294/JONE.V10I1.1451

Akbar, A. (2021). Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, *2*(1), 23. https://doi.org/10.32832/JPG.V2I1.4099

Arifin, & Nugroho. (2021). Pengaruh pelatihan teknologi terhadap peningkatan kompetensi guru. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi*, *12*(3), 45–60.

Darmansah, T., Sinaga, H., Suhara, S. P., & Hanafi, M. H. (2024). Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Penguasaan Teknologi Pembelajaran. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* , *1*(3), 74–77. https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/article/view/483

Faridah, U., Wulandari, A., Amalia, K., Nursalim, M., & Khamidi, A. (2025). Peran Komunitas Belajar dalam Meningkatkan Karakter dan Kompetensi Pedagogik Guru. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *8*(2), 2209–2212. https://doi.org/10.54371/JIIP.V8I2.7105

Febrianti, Rosani, M., & Mahasir. (2025). Strategi Peningkatan Kompetensi Guru melalui Program Pengembangan Profesional Berkelanjutan di sekolah Dasar Negeri 07 Rantau Alai. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, *5*(4), 738–751. https://doi.org/10.55606/KHATULISTIWA.V5I4.7905

Fitrah, A. D., Azizah, A. N., Loviana, L. F., Rofiqoh, V. F., & Sutarto. (2025). Pengembangan Sikap Profesional Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik, Profesional, Kepribadian, Dan Sosial. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *11*(1.B), 36–41. https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11349

Fuadi, D., Widyasari, C., Prayitno, H. J., Pristi, E. D., Syaadah, H., Muliadi, M., Rohmah, N. D., Putri, A. K., Arista, A. D., Sari, D. W., Komara, O. C. R., & Elhawwa, T. (2023). Pemberdayaan Guru dan Fasilitator dalam Pembelajaran Berdeferensiasi dengan Pendekatan Pendidikan Berpihak pada Anak di Sanggar Belajar Permai Penang Malaysia. *Buletin KKN Pendidikan*, *5*(2), 117–124. https://doi.org/10.23917/BKKNDIK.V5I2.23049

Garavan, T. N., Costine, P., & Heraty, N. (2020). The emergence of strategic human resource development. *Journal of European Industrial Training*, *19*(10), 4–10. https://doi.org/10.1108/03090599510095816

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Mahyuni, R. D., & Nurhayati. (2025). Uji Kompetensi Guru. *Jurnal Mumtaz*, *5*(1), 44–51. https://doi.org/10.70936/mumtaz.v5i1.209

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). Human Resource Management. *Cengage Learning*, *13*.

Mondy, R. W., Noe, R. M. ., & Premeaux, S. R. . (2021). *Human resource management*. Pearson Education International.

Nababan, B., & Siagian, S. (2025). Empowering Teachers' Professional Competence through the PIKOLAK Training Model (Participatory, Integrative, and Collaborative) with a Blended Learning Approach in Humbang Hasundutan Regency. *Journal of Humanities and Education Development*, *7*(6), 93–101. https://doi.org/10.22161/JHED.7.6.10

Nahdi, D. S., Rasyid, A., & Cahyaningsih, U. (2020). Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Melalui Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi. *Bernas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(2), 76–81. https://doi.org/10.31949/JB.V1I2.234

Nasution, E. S., & Zainarti. (2025). Dampak Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Manajemen Kinerja Guru Di Sektor Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* , *3*(2), 112–122. https://doi.org/10.61722/JIEM.V3I2.3799

Nguyen, T. H. N., Le, H. T., & Bui, M. D. (2025). Factors Affecting the Outcomes of a Teacher Training Program in Competency-Based Student Assessment In Vietnam. *International Journal of TESOL & Education*, *5*(2), 149–162. https://doi.org/10.54855/IJTE.25528

Noe, R. A. . (2020). *Employee training and development*. McGraw-Hill Education.

Nur, H. M., & Fatonah, N. (2022). Paradigma Kompetensi Guru. *Jurnal PGSD UNIGA*, *1*(1), 12–16. https://doi.org/10.52434/JPGSD.V1I1.1561

Putra, D., & Walid, A. (2025). Pemberdayaan Komunitas Belajar (Kombel) Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Memfasilitasi Pembelajaran Yang Berpusat Pada Peserta Didik: Pengabdian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, *4*(1), 5787–5794. https://doi.org/10.31004/JERKIN.V4I1.2522

Rafsanjani, M. A. (2022). Teachers' Competence: Are Educational Background and Training Had Significant Effect? *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, *14*(3), 4239–4246. https://doi.org/10.35445/ALISHLAH.V14I3.1704

Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* . Jakarta: Grafindo Persada.

Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi, 8(2), 104-110.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwandi, M. F., & Permatasari, C. L. (2021). Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Proses Belajar Mengajar. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, *18*(1). https://doi.org/10.21831/JEP.V18I1.38688

Ulfadilah, I., Darmiyanti, A., & Munafiah, N. (2022). Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Dan Pembelajaran. *JEA (Jurnal Edukasi AUD)*, *8*(2), 169–193. https://doi.org/10.18592/JEA.V8I2.7735