

## **PENGARUH PROGRAM PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU LAZUARDI GLOBAL COMPASSIONATE SCHOOL DEPOK**

Yun Kusumawati, Fathorrahman, Theresia Pradiani  
Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Institute Teknologi Bisnis Asia Malang, Jawa Timur, Indonesia

Corresponding author: [yun@lazuardi.sch.id](mailto:yun@lazuardi.sch.id)

### Submission Track:

Submission : 01-02-2025  
Accept Submission : 12-04-2025  
Available Online : 15-04-2025

Copyright @ 2025 Author



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

### **Abstract**

*The success of educators and personnel in educational institutions is an important determinant of academic achievement. High caliber educators and skilled support staff play an important role in fostering a conducive learning atmosphere. An important factor driving educators' professional growth is their motivation at work, which can be improved through targeted training initiatives. Training programs tailored to educators' specific requirements can add to their knowledge base, skills, and ethical dispositions, which in turn influences their pedagogical effectiveness. This research effort seeks to investigate (1) the impact of training programs on the performance of educators at Lazuardi Global Compassion School, (2) the influence of training programs on the level of educator motivation, (3) the relationship between work motivation and educator performance, and (4) the role of training programs in influencing educator performance through work motivation as a mediating variable. The research methodology used is quantitative, with a sample consisting of 86 participants, including all educators from Lazuardi Global Compassion School, Depok, which includes kindergarten, elementary and middle school divisions, who were involved in the 2024/2025 academic year, using a saturated sampling technique. The findings revealed that (1) the training program produced positive results, although without a statistically significant impact on educators' performance, (2) the training program*

*significantly and positively influenced educators' work motivation, (3) work motivation showed a positive and statistically significant correlation with educator performance, and (4) training programs influence educator performance through the mediating variable work motivation.*

**Key words:** *training program; motivation; performance*

#### **Abstract**

*Keberhasilan pendidik dan personel dalam lembaga pendidikan merupakan penentu penting prestasi akademik. Pendidik kaliber tinggi dan staf pendukung yang mahir berperan penting dalam menumbuhkan suasana belajar yang kondusif. Faktor penting yang mendorong pertumbuhan profesional pendidik adalah motivasi mereka di tempat kerja, yang dapat ditingkatkan melalui inisiatif pelatihan yang ditargetkan. Program pelatihan yang disesuaikan dengan persyaratan khusus pendidik dapat menambah basis pengetahuan, keahlian, dan disposisi etika mereka, yang kemudian mempengaruhi efektivitas pedagogis mereka. Upaya penelitian ini berusaha untuk menyelidiki (1) dampak program pelatihan terhadap kinerja pendidik di Lazuardi Global Compassion School, (2) pengaruh program pelatihan terhadap tingkat motivasi pendidik, (3) hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pendidik, dan (4) peran program pelatihan dalam mempengaruhi kinerja pendidik melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Metodologi penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif, dengan sampel yang terdiri dari 86 peserta, termasuk semua pendidik dari Lazuardi Global Compassion School, Depok, yang mencakup divisi TK, SD, dan SMP, yang terlibat pada tahun akademik 2024/2025, menggunakan teknik sampling jenuh. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa (1) program pelatihan menghasilkan hasil positif, meskipun tanpa dampak yang signifikan secara statistik pada kinerja pendidik, (2) program pelatihan secara signifikan dan positif mempengaruhi motivasi kerja pendidik, (3) motivasi kerja menunjukkan korelasi positif dan signifikan secara statistik dengan kinerja pendidik, dan (4) program pelatihan memengaruhi kinerja pendidik melalui variabel mediasi motivasi kerja.*

**Keywords:** *program pelatihan; motivasi; kinerja*

#### **A. PENDAHULUAN**

Keberhasilan pendidik dalam institusi akademik merupakan elemen penting yang mempengaruhi efektivitas keseluruhan perusahaan pendidikan. Pendidik yang mahir dan berdedikasi memiliki kapasitas untuk menumbuhkan lingkungan yang menguntungkan untuk belajar. Ini, pada gilirannya, akan memiliki efek yang signifikan pada kinerja siswa. Steinberg dan Sartain (2015) menjelaskan kinerja guru yang patut dicontoh tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan tetapi juga melayani fungsi penting dalam meningkatkan kedudukan sekolah dan menumbuhkan kepercayaan

publik pada entitas pendidikan tersebut. Lembaga yang membanggakan fakultas pengajar terkemuka umumnya dianggap dengan kepercayaan yang lebih besar oleh masyarakat, yang akibatnya menghasilkan peningkatan pendaftaran siswa dan peningkatan kualitas lulusan.

Selain itu, kinerja pendidik secara signifikan dibentuk oleh motivasi mereka untuk melaksanakan tanggung jawab mereka, terutama dalam kaitannya dengan kepatuhan terhadap inisiatif pelatihan terkait. Peningkatan kinerja guru dimanifestasikan melalui kaliber *output* mereka, kepatuhan terhadap jadwal, inisiatif, kemahiran penyelesaian tugas, serta keterampilan komunikasi yang efektif (Kusumaningsih & Hardi, 2022). Motivasi untuk bekerja berfungsi sebagai penentu penting yang mendorong pendidik untuk terus mengembangkan dan menyempurnakan kompetensi mereka melalui peluang pengembangan profesional (Idris, 2018; Rahmatullah, 2016). Pelatihan yang selaras dengan kebutuhan spesifik pendidik memiliki potensi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan disposisi etika mereka, yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka di dalam kelas (Ardiana, 2017). Motivasi yang meningkat untuk berpartisipasi dalam inisiatif pelatihan akan menumbuhkan pendidik yang menunjukkan kemampuan manajemen waktu yang patut dicontoh, beroperasi lebih efisien, dan secara proaktif berusaha untuk berkontribusi lebih lanjut kepada institusi (Wardana, 2013). Program pelatihan yang dibuat dengan cermat mampu meningkatkan motivasi kerja, yang kemudian berdampak pada kinerja pendidik secara keseluruhan.

Lazuardi Global Compassion School merupakan paradigma khas dalam ranah lembaga pendidikan, yang didirikan pada tahun 1994 (Bagir, 2019) di Depok, Jawa Barat. Lembaga ini menggarisbawahi pentingnya filosofi pendidikan holistik yang menyelaraskan kemahiran akademik dengan budaya kecerdasan emosional dan etos kemanusiaan. Inovasi menonjol yang diadopsi di Lazuardi adalah paradigma pembelajaran yang berpusat pada siswa, yang memposisikan peserta didik sebagai aktor utama dalam proses pendidikan. Pendidik mengambil peran fasilitator, mendorong pemikiran kritis, kreatif, dan kolaboratif di antara siswa. Selain itu, Lazuardi telah merangkul berbagai inovasi pedagogis, termasuk Pembelajaran Berbasis Proyek dan Sistem Blok. Lembaga ini secara mahir mengintegrasikan kurikulum Cambridge bersama dengan Kurikulum Independen, secara bersamaan mempromosikan inklusivitas untuk memastikan peluang belajar yang adil bagi siswa dari berbagai latar belakang.

Evaluasi kinerja pendidik di Lazuardi dilaksanakan melalui rubrik komprehensif yang dikembangkan dengan cermat oleh Yayasan dan administrasi sekolah, menggunakan indikator seragam yang berlaku di tingkat pra-taman kanak-kanak hingga sekolah menengah pertama. Rubrik penilaian ini mencakup komponen-komponen seperti perencanaan pelajaran, pelaksanaan proses belajar-mengajar, administrasi evaluasi pembelajaran, dan pencapaian tujuan pendidikan. Selanjutnya, pendidik dievaluasi pada ketepatan waktu dan kepatuhan mereka terhadap protokol kehadiran. Kompetensi yang diharapkan untuk dikuasai pendidik sesuai dengan kerangka pendidikan Islam Lazuardi dan pendekatan instruksional bilingualnya,

sehingga menempatkan penekanan signifikan pada keterampilan pedagogis dan kemahiran dalam bahasa Inggris dalam rubrik evaluasi kinerja. Selain itu, guru dinilai pada kapasitas mereka untuk terlibat secara efektif dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk siswa, orang tua, atasan, dan kolega.

Lazuardi mewajibkan guru untuk mengikuti program pelatihan pengembangan diri sebagai institusi pendidikan yang sangat inovatif. Penilaian kinerja mengacu pada keaktifan guru dalam program pelatihan. Setiap semester, kepala sekolah melakukan penilaian kinerja. Pada akhir semester, hasil penilaian akan diberikan kepada guru dalam bentuk laporan evaluasi kinerja dan umpan balik tentang cara meningkatkan kinerja pada semester berikutnya. Kinerja guru Lazuardi secara umum dinilai baik, menurut data performance appraisal guru yang dikumpulkan dalam tiga tahun terakhir. Nilai performance appraisal guru untuk periode tahun ajaran 2021/2022, 2022/2023, dan 2023/2024. Selama tiga tahun pendidikan yang ditampilkan, yaitu 2021/2022, 2022/2023, dan 2023/2024, kinerja guru rata-rata bernilai B+ dengan persentase sekitar 55%. Ini menunjukkan bahwa guru-guru Lazuardi menunjukkan kinerja yang di atas baik (B+). Guru dengan nilai C (kurang) tidak ada di semua unit TK, SD, dan SMP. Guru dengan nilai sangat baik (A) rata-rata berjumlah 22% selama periode tiga tahun pendidikan tersebut.

Penelitian ini bertujuan melihat bagaimana pelatihan di Lazuardi Global Compassion School serta dampak program pelatihan terhadap kinerja pendidik. Selain itu untuk melihat pengaruh program pelatihan terhadap tingkat motivasi dan kinerja pendidik.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk melihat pengaruh program pelatihan terhadap peningkatan motivasi kerja dan kinerja pendidik di Lazuardi Global Compassion School, Depok, dikuantifikasi menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, sehingga menghasilkan data yang merupakan informasi kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah penelitian kuantitatif kausal. Desain penelitian khusus ini dianggap sangat cocok karena memfasilitasi pemeriksaan tentang bagaimana program pelatihan berdampak pada perubahan motivasi dan kinerja pendidik. Metodologi yang digunakan untuk pengumpulan data melibatkan pemanfaatan kuesioner. Kuesioner digambarkan sebagai metodologi pengumpulan data yang mengharuskan responden menyediakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditangani. Kuesioner disebarluaskan dalam format digital melalui Google Forms (GForm) dan dikomunikasikan melalui nomor kontak WhatsApp para pendidik di Lazuardi Global Compassion School, Depok. Data untuk penelitian ini dikumpulkan menggunakan metodologi kuesioner yang didistribusikan kepada 86 pendidik dari Lazuardi Global Compassion School, Depok, yang mencakup divisi TK, SD, dan SMP yang dibuat oleh para peneliti. Penulis juga melakukan penyelidikan perpustakaan untuk menilai keterkaitan antar variabel dengan menganalisisnya sesuai dengan kerangka teoretis. Keseluruhan data sekunder yang digunakan oleh para peneliti bersumber dari unit

Sumber Daya Manusia dan unit Penelitian dan Pengembangan Lazuardi Global Compassion School, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pelatihan dan program pengembangan kapasitas diri untuk pendidik. Data disediakan untuk pemeriksaan dan analisis menyeluruh sesuai dengan persyaratan penelitian.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Lazuardi Global Compassion School adalah lembaga pendidikan yang terletak di Jalan Garuda Ujung No. 35 Griya Cinere 1, Limo, Kota Depok, dalam yurisdiksi Provinsi Jawa Barat. Pendirian sekolah dimulai pada tahun 1994, dimulai dengan tingkat TK, yang diprakarsai oleh Haidar Bagir dan pasangannya Lubna Assagaf. Para pendiri awalnya mendirikan Lazuardi di batas-batas garasi mereka dan berbagai kamar di dalam tempat tinggal mereka. Selanjutnya, lembaga ini mengalami ekspansi yang signifikan, yang memuncak pada tahun 2000 ketika berhasil memperoleh lahan seluas 1,5 hektar, di mana bangunan dibangun untuk memfasilitasi pendidikan siswa di tingkat pra-TK, SD, dan SMP, dilengkapi dengan fasilitas yang komprehensif.

Lazuardi telah terus berkembang dan telah mengumpulkan kepercayaan besar dari masyarakat sekitarnya. Paradigma pendidikan yang dikembangkan oleh Lazuardi memberikan pengalaman otentik yang memungkinkan peserta didik untuk menunjukkan kompetensi teladan. Ini tidak hanya mencakup kemampuan kognitif tetapi juga kemahiran di berbagai domain, selain menumbuhkan ciri-ciri karakter positif yang mewujudkan kebajikan moralitas Islam. Sebagai lembaga pendidikan Islam yang berkecenderungan global, Lazuardi telah mengadopsi Kurikulum Cambridge sebagai kerangka pembelajaran dasar pada tahun 2015, sejalan dengan kurikulum nasional yang ditentukan oleh pemerintah Indonesia.

Saat Lazuardi mendekati hari jadinya yang ke-25, Lazuardi terus berkembang, memiliki 14 cabang yang tersebar di berbagai provinsi di Indonesia. Perluasan dimulai dengan pusat Lazuardi di Cinere-Limo Depok, diikuti dengan pendirian Lazuardi Haura di Lampung, Lazuardi Meruya di Jakarta Barat, Lazuardi Al Falah di Klaten dan Depok, Lazuardi Ideal di Purwakarta, Lazuardi Kamila di Solo, Lazuardi Tursina di Banyuwangi, Lazuardi Athaillah di Makassar, Zuardi Ibn Sina di Kendari, Sekolah Dunia Millennia, SMA Hellomotion, Peacantrean Welas Asih di Garut, Sekolah Pintar, dan SMA Lazuardi Rangkaian Jaya. Lintasan pembangunan ini secara intrinsik terkait dengan upaya rajin yang dilakukan oleh Lazuardi dalam membina berbagai inovasi pendidikan dan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, terutama di kalangan pendidik dan staf yang mengaktualisasikan tujuan kelembagaan.

Evaluasi awal menunjukkan bahwa Lazuardi mengadopsi pendekatan sistematis untuk pelaksanaan program pengembangan untuk pendidik. Berbagai topik disampaikan sesuai dengan tujuan pengembangan yang ditetapkan oleh lembaga. Pelaksanaan program pengembangan ini dikoordinasikan oleh kepemimpinan sekolah (direktur dan kepala sekolah), bersama dengan divisi Human Capital Management (HCM) dan divisi Penelitian dan Pengembangan (R&D).

Karakteristik responden yang menjadi subjek penelitian dijelaskan dalam deskripsi data ini. Semua guru dari PraTK/TK hingga SMP Lazuardi harus memenuhi kriteria dalam sampel jenuh penelitian ini. Hasil berikut didasarkan pada kuesioner yang dibagikan kepada guru-guru Lazuardi GCS di Depok. Selain itu, jumlah total kelas yang beroperasi dalam SD Lazuardi GCS pada satu tingkat adalah tiga kelas. Sebagai perbandingan, GCSE Sekolah Menengah Pertama Lazuardi beroperasi dengan dua kelas pada satu tingkat. Sebaliknya, di divisi Lazuardi GCSE/TK, jumlah kelas dalam satu kelas juga berjumlah tiga, mencerminkan struktur Sekolah Dasar Lazuardi GCS. Di antara berbagai divisi pendidikan, unit sekolah dasar menunjukkan jumlah kelas tertinggi, diikuti oleh unit pra-taman kanak-kanak, dengan unit SMP peringkat terakhir. Dominasi kelas tidak diragukan lagi sesuai dengan peningkatan kebutuhan untuk pendidik.

Mayoritas signifikan pendidik yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah perempuan, terdiri dari 79,1%, sedangkan minoritas adalah laki-laki, terhitung 20,9%. Dalam wacana sosial kontemporer, ada paradigma yang berlaku yang menempatkan profesi guru sebagai yang didominasi berorientasi pada wanita. Sering disarankan bahwa wanita dianggap sebagai kandidat yang paling cocok untuk peran mengajar karena naluri keibuan yang melekat. Keyakinan masyarakat adalah bahwa tanggung jawab pendidikan, pengasuhan, dan membesarkan anak sebagian besar jatuh pada wanita, sementara pria biasanya dipandang sebagai penyedia yang memenuhi peran penerima daripada pengasuh dan pendidik.

Perspektif ini sejalan dengan temuan penelitian Andi Ariyanto (2024), yang menunjukkan bahwa pendidik perempuan umumnya dianggap berempati dan pengasuhan, sehingga menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk mengajar dan belajar yang penuh kasih. Sebaliknya, pendidik laki-laki sering dicirikan oleh ketergantungan mereka pada logika dan ketegasan dalam pendekatan pedagogis mereka, yang bertujuan untuk mendorong siswa menuju pencapaian tujuan pendidikan yang ditentukan.

Pepatah "Hidup dimulai pada usia 40" sering ditemui sebagai bentuk penegasan atau dorongan yang ditujukan kepada individu yang telah mencapai usia 40 tahun. Sebaliknya, frasa ini juga merangkum gagasan bahwa individu pada usia 40 telah bertransisi ke fase yang ditandai oleh stabilitas dan kedewasaan di berbagai dimensi, termasuk kemampuan emosional, keuangan, dan pedagogis yang berkaitan dengan profesi guru. Khususnya, populasi guru dalam rentang usia 21 hingga 30 tahun hampir setara jumlahnya dengan mereka yang berusia antara 41 dan 50 tahun. Pengamatan ini menunjukkan bahwa generasi muda, yang terletak dalam tahap awal produktivitas, menunjukkan etos kerja yang kuat dan dinamis.

Temuan ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Andi Riyanto (2024), yang menyatakan bahwa profesi mengajar membutuhkan tenaga kerja yang dijiwai dengan antusiasme dan semangat, sehingga memfasilitasi penyampaian pengalaman pendidikan yang menarik. Selain itu, pendidik diantisipasi untuk menumbuhkan pada siswa mereka pengembangan sifat-sifat karakter yang terpuji. Biasanya, guru dalam kelompok usia yang lebih muda menunjukkan semangat yang tinggi untuk belajar,

disertai dengan semangat dan kreativitas inovatif, memungkinkan mereka untuk terus meningkatkan kualitas hasil pendidikan selaras dengan harapan yang ditetapkan.

## **2. Pelatihan di Lazuardi Global Compassion School**

Pelatihan di dicirikan sebagai serangkaian program pengembangan diri yang komprehensif yang dirancang untuk menambah kompetensi, keterampilan, dan disposisi profesional pendidik, sehingga mendukung realisasi misi dan visi sekolah. Program pelatihan dilaksanakan untuk menumbuhkan kader pendidik yang tidak hanya mahir secara intelektual dan teknis tetapi juga memiliki integritas moral dan sikap yang kondusif bagi perkembangan siswa yang optimal, baik secara akademis maupun emosional. Indikator pelatihan di Lazuardi diartikulasikan sebagai berikut:

### **a. Jenis Pelatihan**

Modalitas pelatihan khusus yang bertujuan untuk meningkatkan spiritualitas pendidik melalui studi agama, yang dilakukan sebulan sekali selama minggu pertama. Jenis pelatihan yang berfokus pada penyempurnaan intelektual pendidik, memfasilitasi pemahaman mendalam tentang paradigma pendidikan Lazuardi, selaras dengan kebutuhan siswa dan perkembangan kontemporer. Untuk pelatihan peningkatan intelektual, para pendidik Lazuardi diberi kesempatan untuk memilih jenis pelatihan yang sesuai dengan minat dan persyaratan pribadi mereka, seperti Pembelajaran Berbasis Proyek (PBL), Pola Pikir Pertumbuhan, Sekolah Pemimpin, Disiplin Positif, DIR Floortime, Profil Siswa, Google Workspace, Baca Keras Keras, Bersertifikat Google, Bacaan Quran, Kesehatan Mental, dan Komunikasi Bahasa Inggris. Pelatihan dilakukan selama durasi tertentu, dengan satu topik dibahas secara komprehensif dalam satu semester. Pelatihan keterampilan yang diberikan di Lazuardi ditetapkan sebagai unit kegiatan, di mana pendidik dapat memilih unit kegiatan pengembangan yang sesuai dengan minat mereka di bidang kesehatan dan olahraga, termasuk Senam, Yoga, Futsal, Renang, dan Memasak. Pelatihan ini terjadi sebulan sekali selama minggu ketiga.

### **b. Tujuan Pelatihan**

Inisiatif pelatihan yang diatur oleh Lazuardi dirancang untuk sebagai media untuk pengembangan spiritual pendidik. Meningkatkan kemampuan pendidik dalam bidang pengembangan pembelajaran. Berkontribusi pada kebugaran fisik pendidik. Memfasilitasi berbagi praktik teladan di antara rekan-rekan.

### **c. Materi Pelatihan**

Isi program pelatihan disusun secara sistematis sesuai dengan kerangka pendidikan yang dikembangkan di Lazuardi, disesuaikan dengan jenis pelatihan tertentu yang diantaranya, (1) Materi pelatihan untuk peningkatan spiritual menyelidiki nilai-nilai Islam melalui pemeriksaan kitab Al Tirmidzi. (2) Materi yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas intelektual diatur sejalan dengan lintasan pengembangan inovasi sekolah. (3) Materi pelatihan yang berfokus pada keterampilan

olahraga diarahkan pada peningkatan kebugaran pendidik melalui kegiatan di luar ruangan.

Proses evaluasi, menggunakan kerangka plus dan delta, dilakukan segera setelah sesi pelatihan berakhir. Penilaian dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja dilakukan pada penghentian setiap semester.

#### **d. Kinerja**

Kinerja di Lazuardi Global Compassion School digambarkan sebagai kapasitas pendidik dan staf untuk mencapai hasil yang optimal dalam pelaksanaan tanggung jawab mereka. Ini mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif, selaras dengan pedoman yang ditetapkan dan standar profesional yang ditetapkan oleh lembaga. Rubrik untuk penilaian kinerja telah dirumuskan oleh Yayasan dan Manajemen sesuai dengan peran yang ditunjuk. Evaluasi dilakukan oleh kepala unit, khususnya kepala sekolah guru, dalam jangka waktu enam bulan (satu semester).

Kinerja ini mencakup kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan cara yang disiplin, tepat waktu, dan responsif terhadap kebutuhan terhadap siswa, di samping keterlibatan aktif dalam mendukung tanggung jawab seperti mengawasi kegiatan sekolah yang meningkatkan pengalaman pendidikan siswa. Selain itu, kinerja mencerminkan kapasitas pendidik untuk beroperasi secara andal, berkomitmen pada visi dan misi institusi, menjunjung tinggi integritas, dan membina hubungan yang konstruktif dengan siswa, orang tua, kolega, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, kinerja di Lazuardi dinilai tidak hanya pada kemandirian penyelesaian tugas, tetapi juga pada dedikasi, integritas, dan upaya kolaboratif yang mendukung pengalaman pendidikan holistik yang berfokus pada pertumbuhan akademik dan emosional siswa. Indikator kinerja guru di Lazuardi diartikulasikan sebagai berikut:

### **3. Pengaruh Program pelatihan Terhadap Kinerja Guru**

Tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel tersebut, menurut analisis pengaruh langsung Program Pelatihan terhadap kinerja karyawan di Lazuardi Global Compassionate School. Nilai koefisien jalur (contoh awal) yang sangat rendah, 0,049, dikombinasikan dengan nilai p-value yang tinggi, 0,652, dan nilai statistik T yang rendah, 0,451. Hasil ini menunjukkan bahwa program pelatihan tidak meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan secara mandiri.

Dalam konteks terapan, temuan ini menunjukkan bahwa Lazuardi harus menilai secara kritis dan berpotensi memodifikasi metodologi mereka dalam desain dan pelaksanaan program pelatihan. Terlepas dari persepsi umum tentang pelatihan yang dihargai atau dianggap menguntungkan oleh karyawan—kesimpulan yang dapat disimpulkan dari nilai rata-rata yang ditingkatkan—strategi pelatihan memerlukan kalibrasi ulang atau integrasi dengan pendekatan pengembangan alternatif untuk mencapai peningkatan kinerja yang terukur. Mengevaluasi umpan balik dari pendidik sebagai pengguna akhir dapat menghasilkan wawasan berharga tentang bagaimana program dapat disesuaikan untuk meningkatkan relevansi dan kemandiriannya.

Akibatnya, sangat penting untuk mengadopsi pendekatan komprehensif yang menekankan tidak hanya pelaksanaan pelatihan tetapi juga mencakup elemen motivasi, kultivasi kepemimpinan, dan faktor tambahan lainnya yang dapat memberikan dampak yang lebih nyata pada peningkatan kinerja. Pendekatan semacam itu kemungkinan akan menghasilkan peningkatan kinerja yang bertahan lama dan substansIAL, selaras dengan tujuan organisasi dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Hasil penyelidikan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wasito Adi, n.d.-a) Wasito Adi (2023) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nusa Konstruksi Enjiniring TBK." Temuan dari penelitian Wasito Adi menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang terkait dengan variabel pelatihan adalah  $0,273 > 0,05$ , sehingga mengarah pada penolakan hipotesis (H2) karena dapat disimpulkan bahwa tidak ada efek pada kinerja karyawan. Sebaliknya, untuk hipotesis (H3), yang meneliti korelasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, hasil dari  $0,000 < 0,05$  with a calculated t-value of  $9.649 > t$ -nilai  $2.0141$  diamati, menunjukkan penerimaan hipotesis.

Sebaliknya, temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Enge Christina (2022) berjudul "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Manufaktur Satoria di Pasuruan," dimana nilai signifikansi dampak pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) tercatat sebagai  $0,001 < 0,05$ , and the calculated t-value was  $3.567 >$  nilai t-table sebesar  $1.785$ , yang mengarah pada kesimpulan bahwa memang ada efek dari variabel pelatihan (X3) pada karyawan kinerja (Y).

#### **4. Pengaruh Program pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Guru**

Hasil penelitian tentang bagaimana program pelatihan memengaruhi motivasi kerja di Lazuardi Global Compassionate School sangat positif dan signifikan. Koefisien jalur (Original Sample) yang tinggi sebesar  $0.818$  menunjukkan bahwa hubungan antara program pelatihan dan peningkatan motivasi kerja yang signifikan dapat langsung dikaitkan dengan kualitas dan implementasi program pelatihan sekolah. Nilai statistik T yang sangat tinggi,  $23.319$ , dan nilai p-value yang hampir nol menunjukkan bahwa hubungan antara program pelatihan dan peningkatan motivasi kerja bukan hanya signifikan secara statistik Hasil ini menunjukkan bahwa program pelatihan Lazuardi memotivasi karyawan dengan baik, memberikan dampak yang kuat dan konsisten pada peningkatan motivasi mereka.

Fakta bahwa ada konsistensi antara nilai mean yang tinggi dan hasil pengaruh program pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya memiliki tanggapan positif dari karyawan, tetapi juga meningkatkan motivasi mereka secara signifikan. Kualitas dan relevansi pelatihan Lazuardi tampaknya berhasil memenuhi dan mendukung kebutuhan dan harapan karyawan, yang tercermin dalam penilaian positif dan pengaruh kuat terhadap motivasi mereka. Dalam konteks pengembangan dan perbaikan berkelanjutan, Lazuardi disarankan untuk terus memperkuat dan memperkaya Program Pelatihan mereka dengan fokus khusus pada elemen-elemen

yang secara langsung meningkatkan motivasi karyawan. Ini dapat mencakup menyediakan lebih banyak peluang pelatihan yang relevan, interaktif, dan menantang yang memenuhi kebutuhan pengembangan profesional dan mendorong karyawan untuk lebih baik.

Penelitian sebelumnya oleh Diyah Utami Kusumaningsih (2023) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Partisipasi Dalam Pelatihan Pengembangan Terhadap Kinerja Guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo Tahun 2022/2023" menemukan bahwa motivasi kerja guru akan meningkat jika mereka mengikuti program pelatihan agar mereka dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik dan sesuai dengan zaman.

### **5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di Lazuardi Global Compassionate School terungkap dari hasil analisis. Koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0.846 menunjukkan bahwa motivasi karyawan telah meningkat secara signifikan dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Nilai T statistik yang tinggi (8,156) dan p-value yang sangat rendah (sekitar nol) menegaskan keandalan statistik hasil penelitian.

Dari data yang tersedia, nilai rata-rata untuk Motivasi Kerja berkisar antara 4.151 dan 4.500, sedangkan nilai rata-rata untuk Kinerja Karyawan berkisar antara 4.233 dan 4.581. Rentang nilai mean ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara percepatan dan penilaian kinerja, yang berkorelasi dengan tingkat motivasi karyawan. Nilai mean yang tinggi pada kedua variabel menunjukkan bahwa karyawan sangat responsif terhadap lingkungan kerja mereka, yang ditunjukkan oleh penilaian yang positif terhadap kinerja dan motivasi mereka.

Jika nilai mean Motivasi Kerja meningkat ke arah batas atas skala, itu menunjukkan bahwa karyawan cenderung merasa sangat termotivasi. Ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, yang juga memiliki nilai mean yang tinggi, yang menunjukkan bahwa saat karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam lingkungan kerja yang positif dan produktif, kedua komponen ini saling terkait dan mendukung satu sama lain.

Oleh karena itu, Lazuardi harus berkonsentrasi pada meningkatkan motivasi kerja sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja guru. Dia harus terus mengembangkan dan meningkatkan komponen yang mempengaruhi motivasi kerja, yang secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, pengakuan atas pencapaian, dan peluang pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan adalah beberapa contoh dari tindakan ini.

Penelitian sebelumnya oleh Heri Santoso (Pps et al., 2021) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di SMK Nahdlatul Ulama Balikpapan" menemukan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iid Pua Wadjo (2023), "Pengaruh Etos Kerja Islam dan

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru MT Melalui Variabel Motivasi", yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Susanna Tarigan, Theresia Pradiani, dan Fathorrahman (2024) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Buana Indah Batam" menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan Toko Edukits. Penelitian Wasito Adi (2023), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT".

## **6. Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja sebagai Intervening.**

Analisis pengaruh tidak langsung Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di Lazuardi Global Compassionate School menunjukkan temuan yang signifikan dan menunjukkan bahwa program itu efektif. Koefisien jalur 0,692 menunjukkan bahwa program pelatihan meningkatkan motivasi kerja karyawan secara signifikan. Hubungan ini tidak hanya signifikan secara statistik, tetapi juga kuat dan konsisten, menurut dukungan statistik yang kuat dari nilai T-Statistics sebesar 7,207 dan p-value yang hampir nol.

Hasil tersebut dapat dikaitkan dengan nilai rata-rata dari variabel yang relevan. Nilai rata-rata tertinggi dan terendah untuk Program Pelatihan adalah 4.488 dan 4.058, sementara nilai rata-rata untuk Motivasi Kerja adalah 4.500 dan 4.151, dan nilai rata-rata untuk Kinerja Karyawan adalah 4.581 dan 4.233. Hasil ini memberikan gambaran yang lebih luas tentang bagaimana program pelatihan dievaluasi dan dampaknya terhadap kinerja dan motivasi. Dengan nilai mean yang relatif tinggi (4.488 sebagai tertinggi dan 4.058 sebagai terendah), ada variasi dalam bagaimana guru menerima program pelatihan. Namun, nilai mean yang secara umum menunjukkan bahwa guru menganggap program pelatihan bermanfaat.

Sebagian besar pekerja merasa sangat termotivasi untuk bekerja, menurut nilai mean yang tinggi untuk motivasi kerja, yang mencapai titik tertinggi 4.500. Ini menunjukkan bahwa komponen program pelatihan dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang merupakan komponen penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Nilai mean tertinggi untuk kinerja karyawan adalah 4.581, yang menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi dapat dicapai ketika ada juga motivasi kerja yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang meningkatkan motivasi karyawan secara langsung berdampak positif pada kinerja karyawan.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Lazuardi harus tetap fokus pada pembuatan program pelatihan untuk meningkatkan motivasinya. Program pelatihan yang berhasil tidak hanya harus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga harus menumbuhkan, mendukung, dan mempertahankan semangat karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heri Santoso (2021) berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di SMK Nahdlatul Ulama Balikpapan." Heri (2021) menemukan bahwa pelatihan memiliki

dampak yang signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel interveningnya.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari analisis yang dilakukan pada penyelidikan bertajuk “Pengaruh Program Pelatihan terhadap Peningkatan Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru Sekolah Kasih Global Lazuardi, Depok,” dapat ditarik kesimpulan bahwa inisiatif pelatihan menghasilkan hasil yang menguntungkan; namun, tidak memberikan efek signifikan secara statistik pada peningkatan kinerja guru di Lazuardi Global Compassion School, Depok. Inisiatif pelatihan menghasilkan hasil yang bermanfaat dan menunjukkan dampak yang paling nyata pada motivasi kerja para pendidik di Lazuardi Global Compassion School, Depok. Motivasi kerja menunjukkan hasil yang baik dan efek yang patut diperhatikan pada kinerja guru di Lazuardi Global Compassion School, Depok. Inisiatif pelatihan menunjukkan hasil positif dan mediasi lengkap mengenai kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervensi bagi para pendidik di Lazuardi Global Compassion School, Depok.

#### **REFERENSI**

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *In Angewandte Chemie International Edition*, 6(11).
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(2).
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian: Sebuah Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arsaktianca, R. G., Zuhaena, F., & Wijayanto, W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Purwokerto. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1).
- Bagir. (2029). *Memulihkan Sekolah Memulihkan Manusia*. Noura Books.
- Butkus, V. (2019). *A Guide to Digital Transformation for Project Managers*.
- Cristina, E., & Pradiani, T. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Satoria Manufacturing di Pasuruan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 19(1).
- Fathorrahman. (2023). *Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja di Lingkungan Pendidikan*.
- Gozali, I., & Latan, H. (2015). *Patrial Least Squeres Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.O*. Badan Penerbit Universitas di Ponegoro.
- Gunawan, T., Fathorrahman, F., & Handoko, Y. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Pelanggan atas Pengaruh Kualitas Produk dan Store Atmosphere terhadap Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2).
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Sefa Bumi Persada.

- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian Konsep Dasar dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Idris, A. (2018). Pengaruh Orientasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan pada SD Negeri Tanjung 2. *Jurnal Mitra Manajemen*, 1(2).
- Kapitaraw, B., Kusdyah, I., & Fathorrahman. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1(2).
- Kusumaningsih, D. U., & Hardi, H. (2022). Parental Attention and Learning Motivation of Elementary School Student: Correlantion Studies. *JENIUS: Journal of Educatio Policy and Elementary Education Issues*, 3(2).
- Lee, T. W., Burch, T. C., & Mitchell, T. R. (2014). The Story of Why We Stay: A Review of Job Embeddedness. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1.
- Mangkunegar, A. P. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Redika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Nuryadi, A., Kusdyah, I., & Bukhori, M. (2023). Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPIT Al Uswah Bangil. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1(2).
- Pps, J., Santoso, H., Utari, W., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di SMA Nahdlatul Ulama Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(2).
- Pradiani, T. (2023). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja [Broadcast].
- Rimba, A. F., & Pradiani, T. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pemasaran (Konsultan Pendidikan) PT. Mentari Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1(2).
- Risdiantoro, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyyah Sekota Batu. *Khidmatuna: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1).
- Setiawati, S., Karnawati, T. A., & Bukhori, M. (2024). Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin di SMK Trisakti Talangan Sidoarjo. *Jurnal Cahaya Mandala*, 3(3).
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Steinberg, M. P., & Sartain, L. (2015). Does Teacher Evaluation Improve School Performance? Experimental Evidence from Chicago's Excellence in Teaching Project. *Education Finance and Policy*, 10(4).
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta.

- Sumiaty, R. Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1).
- Tarigan, S. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Buana Indah Batam*. Institut Teknologi & Bisnis Asia Malang.
- Wardana, A. B., Ruspitasari, W. D., & Handoko, Y. (2022). *The Effect of Satisfaction, Motivation, and Work Ethic on the Performance of PMI Malang City Employees*.
- Wasito Adi. (n.d.-a).
- Watjo, I. P., Cahyono, D., & Susbiyani, A. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islam dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru MTs Melalui Variabel Motivasi . *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*, 6(1).
- Zakky. (2020). Pengertian Instrumen Penelitian Menurut Para Ahli dan Secara Umum. *Zona Referensi*.