

## **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA MIGRAN INDONESIA PADA LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) HARAPAN PUTRI SUKSES DI JAKARTA BARAT**

**Ester Dwi Wahyuni<sup>1</sup>, Robitotul Mahmudah<sup>2</sup>, Titin Astuti<sup>3\*</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia

Email Korespondensi: titinastuti14@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pekerja Migran Indonesia pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Harapan Putri Sukses di Jakarta Barat. Penelitian ini merupakan penelitian yang berjenis kuantitatif. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang berjumlah 704 orang dari LPK Harapan Putri Sukses, sedangkan sampel pada penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling* yang mana teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sehingga diperoleh 90 responden sebagai sampel penelitian. Data pada penelitian ini merupakan data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner, kemudian setelah data diperoleh maka peneliti melakukan beberapa analisis data yaitu: analisis statistik dekriptif, analisis kualitas model dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja Pekerja Migran Indonesia pada LPK Harapan Putri Sukses di Jakarta Barat. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Pekerja Migran Indonesia pada LPK Harapan Putri Sukses di Jakarta Barat. Perusahaan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan kerja melalui metode interaktif dan evaluasi berkala, pemberian insentif serta dukungan psikologis untuk meningkatkan motivasi kerja, serta inovasi dalam metode pelatihan dan sistem pendampingan guna meningkatkan kinerja PMI. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi selanjutnya dengan menambahkan variabel lain atau memperluas cakupan penelitian untuk hasil yang lebih komprehensif.

**Kata Kunci:** Kinerja, Motivasi Kerja, Pelatihan

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of job training and work motivation on the performance of Indonesian Migrant Workers (PMI) at the Harapan Putri Sukses Training Center (LPK) in West Jakarta. This research is quantitative in nature. The population in this study consists of 704 Indonesian Migrant Workers from LPK Harapan Putri Sukses, while the sample was selected using a purposive sampling technique, resulting in 90 respondents. The data used in this study is primary data obtained through questionnaire distribution. After collecting the data, the researcher conducted several analyses, including descriptive statistical analysis, model quality analysis, and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate a significant effect of job training on the performance of Indonesian Migrant Workers at LPK Harapan Putri Sukses in West Jakarta. Additionally, work motivation also has a significant effect on their performance. To enhance performance, the institution can improve the effectiveness of job training through interactive methods and regular evaluations, provide incentives and psychological support to boost work motivation, and innovate training methods and mentoring systems. Furthermore, this study can serve as a reference for future research by incorporating additional variables or expanding the scope of the study to obtain more comprehensive results.*

**Keywords:** Performance, Training , Work Motivation

## **PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan sumber daya alam yang melimpah. Walaupun demikian, pada nyatanya masih banyak masyarakat Indonesia yang masih berada dibawah garis kemiskinan. Berbagai cara dan kebijakan yang dilakukan pemerintah baik pusat maupun daerah untuk menekan angka kemiskinan, namun masalah kemiskinan belum mampu diatasi. Oleh karena itu, pekerjaan dengan penghasilan yang tinggi banyak diminati oleh masyarakat. Di Indonesia, pekerjaan dengan penghasilan tinggi memiliki standar karyawan yang tinggi pula, sehingga hal ini mendorong Masyarakat untuk melakukan mobilitas ke luar negeri untuk menjadi pekerja di luar negeri, tak terkecuali Wanita yang bekerja sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) (Ana et al., 2021). Sejalan dengan perkembangan perekonomian di Indonesia, terjadi peningkatan jumlah Pekerja Migran Indonesia Wanita setelah adanya krisis tahun 1997. Jumlah pekerja migran dari tahun 2007 hingga 2024 mencapai lebih dari 5 juta orang, dan dalam empat tahun terakhir jumlahnya mencapai lebih dari 800 ribu orang (Monica, 2024).

Tingkat kebutuhan tenaga kerja yang profesional harus dipersiapkan dan didorong dengan tumbuhnya Lembaga Pelatihan Kerja. Salah satu Lembaga yang menyalurkan Pekerja Migran Indonesia khususnya (PMI) Wanita yakni Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Harapan Putri Sukses yang mana LPK ini berorientasi pada kemampuan kerja, kebutuhan pasar dan profesionalitas. Melalui LPK Harapan Putri Sukses, Pekerja Migran Indonesia (PMI) diberikan pelatihan kerja, keterampilan kerja, dan pembinaan serta pengembangan mental yang tangguh dalam menyiapkan tenaga kerja yang professional. Dengan adanya berbagai program kerja ini, PMI diharapkan mampu bekerja secara terampil dan profesional sesuai dengan bidangnya.

LPK Harapan Putri Sukses berhasil menuntaskan pelatihan PMI yang kemudian sebagian besar PMI bekerja di negara Taiwan. Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang mendaftarkan diri setiap bulan LPK Harapan Putri Sukses selalu berhasil menuntaskan pelatihan Pekerja Migran Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa permintaan Pekerja Migran Indonesia masih sangat diminati. Meskipun demikian, jumlah PMI yang mengikuti pelatihan di LPK Harapan Putri Sukses mengalami fluktuasi yang cenderung menurun dari tahun 2022 – 2024. Pada tahun 2024 periode Juli – Desember, jumlah PMI yang berhasil menuntaskan pelatihan hanya sebanyak 120 orang, hal ini cenderung lebih kecil dibandingkan tahun 2024 periode Januari-Juni yang sebanyak 147 orang. Penurunan jumlah PMI yang menyelesaikan pelatihan di LPK Harapan Putri Sukses dapat disebabkan oleh kurangnya relevansi pelatihan dengan kebutuhan pengguna PMI di negara tujuan. Jika pelatihan tidak memenuhi standar atau keterampilan yang diminati, minat pemakai jasa PMI dapat menurun. Faktor lain seperti kurangnya fasilitas, metode pembelajaran yang kurang efektif, atau minimnya motivasi serta dukungan dari instruktur juga dapat berkontribusi terhadap penurunan jumlah peserta yang menuntaskan pelatihan. Oleh karena itu, LPK perlu menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan pasar internasional dan meningkatkan kualitas pelatihan.

Seiring meningkatnya jumlah tenaga kerja yang disalurkan, jumlah komplain terkait pekerjaan PMI yang berhasil disalurkan ke negara Taiwan setelah menuntaskan pelatihan di LPK tersebut juga meningkat. Pada tahun 2022 jumlah komplain sebanyak 23 komplain, kemudian meningkat pada tahun 2023 menjadi 25 komplain. Selanjutnya, pada tahun 2024 komplain kembali meningkat menjadi 31 komplain. Terdapat berbagai komplain yang disampaikan oleh majikan salah satunya mengenai komunikasi yang

tidak efektif dan menyebabkan salah faham. Banyak PMI yang kesulitan dalam berkomunikasi karena keterbatasan bahasa lokal. Hal ini menyebabkan kesalahpahaman instruksi kerja, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja mereka dan menyebabkan kekecewaan majikan atau atasan. Selain itu, banyak atasan yang mengeluhkan kurangnya kompetensi teknis dari TKI yang dipekerjakan, terutama dalam pekerjaan rumah tangga dan juga merawat pasien. Hal ini menyebabkan pekerjaan tidak dilakukan dengan efisien atau bahkan menimbulkan kesalahan yang berpotensi merugikan atasan atau majikan.

Kinerja individu pekerja sangat penting bagi pemberi kerja, karena dengan kinerja yang baik maka tujuan dari pemberi kerja akan tercapai. Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilakukerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Namun sebaliknya, jika kinerja individu tersebut buruk maka pemberi kerja tidak akan mendapatkan tujuan yang mereka inginkan atau bahkan mengalami kerugian. Oleh karena itu penting untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja PMI yakni pelatihan kerja.

Menurut Afandi (2018), pelatihan kerja merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para dapat menerapkan dalam pekerjaannya. Melalui pelatihan kerja, PMI dapat mempelajari berbagai keterampilan baik dari segi bahasa maupun teknis. Pelatihan Bahasa yang diberikan akan memudahkan PMI untuk berkomunikasi dengan baik di negara tujuan sehingga PMI mampu memahami instruksi yang diberikan. Selain itu, pelatihan mengenai kemampuan teknis juga dapat meningkatkan kinerja PMI. Dengan keterampilan teknis yang dimiliki sesuai dengan bidangnya, hal ini akan memudahkan PMI dalam bekerja sehingga mampu bekerja secara efektif efisien. Oleh karena itu, pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja PMI dimasa mendatang.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja individu yaitu motivasi kerja. Menurut Sunyoto (2013) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menumbuhkan keinginan individu untuk terlibat dalam suatu kegiatan tertentu dalam rangka memuaskan kebutuhannya. Motivasi kerja akan memengaruhi keadaan psikologis karyawan dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat sehingga memunculkan hasil kerja yang baik dan otomatis akan berdampak baik juga bagi perusahaan (Mustapha, 2020). Oleh karena itu, motivasi kerja yang cukup dapat memicu pengembangan kinerja individu (Noer et al., 2022). Berdasarkan uraian diatas, diketahui bahwa pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja PMI. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Pekerja Migran Indonesia di LPK Harapan Putri Sukses Jakarta Barat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 704 Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang mengikuti pelatihan di LPK Harapan Putri Sukses. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%, sehingga diperoleh 88 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 90 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* berdasarkan kriteria yakni PMI yang mengikuti pelatihan dalam tiga tahun terakhir dan agensi mitra LPK. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis *Google Form* yang disebarluaskan via *WhatsApp*, mencakup variabel pelatihan

kerja, motivasi kerja, dan kinerja, masing-masing terdiri dari 15 pernyataan menggunakan skala Likert 1–5. Penilaian pelatihan dan motivasi kerja diberikan oleh 90 PMI, sedangkan penilaian kinerja diberikan oleh 15 agensi pengguna PMI, dengan masing-masing agensi menilai enam PMI. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal LPK mengenai penyaluran PMI dan laporan keluhan dari pengguna di Taiwan. Variabel pelatihan kerja diukur melalui lima dimensi, yaitu kejelasan tujuan pelatihan, kualifikasi pelatih, kesesuaian materi, metode pelatihan, dan kelayakan peserta (Mangkunegara, 2017). Variabel motivasi kerja mencakup tiga dimensi utama, yaitu *need for achievement, need for power, dan need for affiliation* (Hasibuan, 2020). Sementara itu, kinerja diukur melalui lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins & Judge, 2016).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Untuk menguji kevalidan dan reliabel instrument pernyataan pada kuesioner maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4. yang dilakukan terhadap seluruh item pada variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja, diketahui bahwa semua item memiliki nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel sebesar 0,1745 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam pengumpulan data selanjutnya karena telah memenuhi syarat validitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,635	0,1745	Valid
	X1.2	0,506	0,1745	Valid
	X1.3	0,629	0,1745	Valid
	X1.4	0,692	0,1745	Valid
	X1.5	0,655	0,1745	Valid
	X1.6	0,643	0,1745	Valid
	X1.7	0,545	0,1745	Valid
	X1.8	0,735	0,1745	Valid
	X1.9	0,753	0,1745	Valid
	X1.10	0,713	0,1745	Valid
	X1.11	0,743	0,1745	Valid
	X1.12	0,743	0,1745	Valid
	X1.13	0,669	0,1745	Valid
	X1.14	0,574	0,1745	Valid
	X1.15	0,418	0,1745	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,607	0,1745	Valid
	X2.2	0,603	0,1745	Valid
	X2.3	0,526	0,1745	Valid
	X2.4	0,670	0,1745	Valid
	X2.5	0,643	0,1745	Valid
	X2.6	0,790	0,1745	Valid
	X2.7	0,761	0,1745	Valid
	X2.8	0,696	0,1745	Valid
	X2.9	0,476	0,1745	Valid

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.10	X2.10	0,636	0,1745	Valid
	X2.11	0,752	0,1745	Valid
	X2.12	0,808	0,1745	Valid
	X2.13	0,640	0,1745	Valid
	X2.14	0,653	0,1745	Valid
	X2.15	0,708	0,1745	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,669	0,1745	Valid
	Y2	0,659	0,1745	Valid
	Y3	0,710	0,1745	Valid
	Y4	0,800	0,1745	Valid
	Y5	0,807	0,1745	Valid
	Y6	0,755	0,1745	Valid
	Y7	0,752	0,1745	Valid
	Y8	0,780	0,1745	Valid
	Y9	0,777	0,1745	Valid
	Y10	0,772	0,1745	Valid
	Y11	0,803	0,1745	Valid
	Y12	0,638	0,1745	Valid
	Y13	0,627	0,1745	Valid
	Y14	0,589	0,1745	Valid
	Y15	0,424	0,1745	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Untuk suatu pengukuran yang reliabel akan menunjukkan instrument yang sudah dipercaya serta dapat menghasilkan data yang akurat atau dapat dipercaya. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5, seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 (Ghozali, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja	0,899	0,7	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,906	0,7	Reliabel
3.	Kinerja	0,927	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya adalah uji statistik deskriptif untuk menganalisis jawaban responden pada masing-masing variabel, kemudian dilanjutkan dengan uji analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar sebanyak 90 responden, berikut ini adalah hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja:

**Tabel 6. Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja**

Dimensi	Pernyataan	Rata - Rata	Keterangan
Kejelasan Tujuan Pelatihan	Pelatihan ini berhasil meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis saya	4.69	Sangat Setuju
	Sasaran pelatihan ini dapat diukur melalui pencapaian target tertentu yang dapat saya terapkan dalam tugas sehari-hari	4.36	Sangat Setuju
	Pelatihan ini membantu saya meningkatkan produktivitas atau efisiensi kerja	4.38	Sangat Setuju
Kualifikasi Pelatih	Instruktur memiliki penguasaan materi yang sangat baik	4.44	Sangat Setuju
	Instruktur memiliki pemahaman mendalam mengenai materi pelatihan dan mampu menjelaskan informasi dengan sangat akurat	4.34	Sangat Setuju
Kesesuaian Materi	Instruktur mampu memberikan solusi yang tepat dan cepat atas masalah atau pertanyaan yang saya hadapi selama pelatihan	4.34	Sangat Setuju
	Materi pelatihan yang disampaikan sangat sesuai dengan tujuan yang telah dijelaskan di awal sesi pelatihan	4.52	Sangat Setuju
	Materi pelatihan ini sangat lengkap dan mencakup semua aspek penting yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya sehari-hari.	4.49	Sangat Setuju
Metode Pelatihan	Saya merasa materi pelatihan ini memberikan informasi yang cukup mendalam untuk meningkatkan keterampilan atau pengetahuan yang dibutuhkan dalam posisi saya	4.39	Sangat Setuju
	Metode pelatihan yang digunakan membuat saya merasa sangat terlibat dan aktif dalam proses pembelajaran	4.29	Sangat Setuju
Kelayakan Peserta	Media yang digunakan selama pelatihan, seperti presentasi, video, dan modul, memudahkan saya memahami materi	4.34	Sangat Setuju
	Selama pelatihan, terdapat praktik kerja yang relevan dengan pekerjaan saya	4.31	Sangat Setuju
	Saya merasa sangat antusias mengikuti pelatihan ini dan merasa termotivasi untuk belajar sepanjang sesi pelatihan	4.30	Sangat Setuju
	Latar belakang kompetensi saya sangat sesuai dengan kebutuhan pelatihan yang diberikan, dan materi pelatihan tidak terlalu sulit atau terlalu mudah bagi saya.	4.42	Sangat Setuju
	Saya dapat menerapkan materi pelatihan dalam pekerjaan saya sehari-hari	4.44	Sangat Setuju
Rerata		4.40	Sangat Setuju

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 6 diperoleh nilai rata-rata total pada variabel pelatihan (X1) sebesar 4,40 yang artinya penilaian tentang pelatihan kerja pada Pekerja Migran Indonesia di LPK Harapan Putri Sukses masuk kedalam kategori sangat baik sesuai dengan tabel interval yaitu 4,21 – 5,00. Hal ini mencerminkan bahwa program pelatihan yang dijalankan dianggap berhasil dan sangat memuaskan bagi peserta. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,69 terdapat pada pernyataan “Pelatihan ini berhasil meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis saya”, sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4,29 terdapat pada pernyataan “Metode pelatihan yang digunakan membuat saya merasa sangat terlibat dan aktif dalam proses pembelajaran”.

Tabel 7. Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Dimensi	Pernyataan	Rata - Rata	Keterangan
<i>Need For Achievement</i>	Penyelesaian pekerjaan dengan kualitas yang baik selalu menjadi prioritas utama saya.	4.58	Sangat Tinggi
	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu yang ditetapkan.	4.47	Sangat Tinggi
	Saya berusaha mencapai hasil yang lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan	4.42	Sangat Tinggi
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa memerlukan arahan berulang	4.43	Sangat Tinggi
	Saya merasa puas dengan pencapaian hasil kerja yang unggul dibandingkan dengan rekan kerja.	4.34	Sangat Tinggi
<i>Need For Power</i>	Saya berusaha mendapatkan kepercayaan dari majikan untuk menanggung tanggung jawab yang lebih besar.	4.49	Sangat Tinggi
	Saya sering mengambil inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah.	4.49	Sangat Tinggi
	Saya berusaha memberikan saran yang logis dan berdasarkan pengalaman kerja kepada majikan	4.38	Sangat Tinggi
	Saya berupaya mendapatkan pengakuan dari majikan melalui hasil kerja saya.	4.27	Sangat Tinggi
	Saya berusaha menjadi panutan atau mentor informal bagi rekan kerja yang baru dalam posisi saya	4.13	Tinggi
<i>Need For Affiliation</i>	Menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja menjadi prioritas utama saya.	4.43	Sangat Tinggi
	Saya merasa dihargai dan diterima dalam lingkungan	4.47	Sangat Tinggi

Dimensi	Pernyataan	Rata - Rata	Keterangan
	kerja, yang membuat saya lebih nyaman dalam bekerja.		
	Saya mengutamakan kolaborasi dan kerja sama untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.	4.50	Sangat Tinggi
	Saya berusaha membangun hubungan personal dengan rekan kerja untuk menciptakan keakraban dalam tim.	4.50	Sangat Tinggi
	Saya mencari dukungan emosional dari rekan kerja untuk menjaga semangat saya dalam bekerja	4.54	Sangat Tinggi
Rerata	4.43	Sangat Tinggi	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 7 diperoleh nilai rata-rata total pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar 4,43 yang artinya penilaian tentang motivasi kerja pada Pekerja Migran Indonesia di LPK Harapan Putri Sukses masuk kedalam kategori sangat baik sesuai dengan tabel interval yaitu 4,21 – 5,00. Hal ini menunjukkan bahwa para PMI memiliki motivasi kerja yang baik untuk mencapai hasil kerja, tanggung jawab, maupun keinginan untuk berprestasi, yang berperan penting dalam mendukung kinerja mereka secara keseluruhan. Nilai indikator tertinggi sebesar 4,58 terdapat pada *need for achievement* dengan pernyataan “Penyelesaian pekerjaan dengan kualitas yang baik selalu menjadi prioritas utama saya”. Sedangkan nilai indikator terendah sebesar 4,13 terdapat pada *need for affiliation* dengan pernyataan “Menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja menjadi prioritas utama saya”.

**Tabel 8. Rekapitulasi Penilaian Atasan (Agensi) Terhadap Variabel Kinerja**

Dimensi	Pernyataan	Rata - Rata	Keterangan
Kualitas Kerja	Pekerja berusaha bekerja dengan hasil sebaik mungkin	4.39	Sangat Baik
	Pekerja sangat teliti dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada saya	4.36	Sangat Baik
	Pekerja konsisten dalam menjaga pekerjaan saya, bahkan dalam tugas-tugas yang rutin.	4.41	Sangat Baik
Kuantitas Kerja	Pekerja berhasil menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam waktu yang singkat	4.39	Sangat Baik
	Pekerja selalu dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh majikan	4.36	Sangat Baik
	Pekerja mampu menyelesaikan volume pekerjaan tambahan tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan yang sudah ada	4.22	Sangat Baik

Dimensi	Pernyataan	Rata - Rata	Keterangan
Ketepatan Waktu	Pekerja selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	4.36	Sangat Baik
	Pekerja konsisten dalam mematuhi jadwal atau tenggat waktu pekerjaan yang ditetapkan oleh majikan	4.38	Sangat Baik
	Pekerja dapat dengan fleksibel menangani tugas mendadak tanpa mengganggu ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan saya.	4.31	Sangat Baik
Efektivitas	Pekerja selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sasaran	4.39	Sangat Baik
	Pekerja memastikan bahwa dapat bekerja secara efektif	4.33	Sangat Baik
	Pekerja dapat menggunakan peralatan yang tersedia dengan efisien untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.	4.38	Sangat Baik
Kemandirian	Pekerja mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan orang lain atau arahan tambahan.	4.46	Sangat Baik
	Pekerja dapat mengambil keputusan yang tepat secara mandiri dalam menghadapi berbagai situasi pekerjaan.	4.38	Sangat Baik
	Pekerja memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah atau tantangan kerja tanpa harus menunggu arahan dari majikan	4.33	Sangat Baik
Rerata		4.36	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 8 diperoleh nilai rata-rata total pada variabel kinerja (Y) sebesar 4,36 yang artinya penilaian atasan tentang kinerja pada Pekerja Migran Indonesia di LPK Harapan Putri Sukses masuk kedalam kategori sangat baik sesuai dengan tabel interval yaitu 4,21 – 5,00. Hal ini menunjukkan bahwa PMI mampu menunjukkan kemampuan kerja yang tinggi, menyelesaikan tugas secara mandiri, serta memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang memuaskan. Nilai rata-rata indikator paling tinggi sebesar 4,46 terdapat pada indikator efektivitas dengan pernyataan “Pekerja mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan orang lain atau arahan tambahan”. Sedangkan, nilai rata-rata indikator paling rendah sebesar 4,22 yang terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan pernyataan “Pekerja mampu menyelesaikan volume pekerjaan tambahan tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan yang sudah ada”.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.804	.308		2.613
	Pelatihan Kerja	.380	.103	.383	3.693
	Motivasi Kerja	.424	.098	.448	4.325

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,804 + 0,380X1 + 0,424X2 + e$$

**Tabel 10. Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.931	2	5.965	67.971	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7.636	87	.088		
	Total	19.567	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara serentak atau simultan pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial), diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja PMI

Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja (B) sebesar 0,380 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PMI. Artinya, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja PMI di LPK Harapan Putri Sukses.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja PMI

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (B) sebesar 0,424 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PMI. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pekerja migran, maka semakin baik pula kinerja mereka.

Tabel 11. Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.601	.29625

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R2*) yakni 0,601 atau sebesar 60,1%, yang mana menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 60,1%. Sedangkan, sisanya sebesar 39,9 ditentukan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pekerja Migran Indonesia (PMI) pada LPK Harapan Putri Sukses. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PMI, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, ketiga variabel berada dalam kategori sangat baik. Penilaian tertinggi pada variabel pelatihan kerja terletak pada tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan diukur, sedangkan metode pelatihan masih perlu ditingkatkan. Motivasi kerja paling menonjol pada aspek *need for achievement*, menunjukkan bahwa pekerja sangat memprioritaskan kualitas pekerjaan, namun aspek *need for affiliation* masih tergolong rendah. Kinerja pekerja juga dinilai sangat baik, terutama dalam efektivitas kerja yang mencerminkan kemandirian dalam menyelesaikan tugas, namun aspek kuantitas kerja perlu ditingkatkan.

Berdasarkan temuan tersebut, LPK Harapan Putri Sukses disarankan untuk merancang pelatihan yang lebih interaktif dan disesuaikan dengan kemampuan peserta pelatihan seperti penggunaan simulasi kerja dan praktik langsung. Dalam aspek motivasi, pemberian penghargaan dan dukungan psikologis perlu ditingkatkan guna menjaga semangat kerja PMI. Selain itu, inovasi dalam pelatihan dan sistem pendampingan sebelum dan sesudah penempatan kerja sangat penting untuk menjamin kesiapan dan adaptasi pekerja di negara tujuan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, dengan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan, yang juga berpotensi memengaruhi kinerja PMI. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan metode yang berbeda atau dengan cakupan sampel yang lebih luas untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ana, E. K., Ruja, I. N., & Eskasasnanda, I. D. P. (2021). Tenaga Kerja Wanita (TKW) Dan Perubahan Sosial Yang Disebabkannya. *Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(2), 151–159. <https://doi.org/10.17977/um063v1i2p151-159>

- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. Remaja Rosda Karya.
- Monica, P. (2024). *DATA: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Indonesia 2020-2024*. Inilah.Com.
- Mustapha, K. S. G. (2020). The Impact of Motivation on Employee ' s Performance in some Public and Private Schools in Talata Mafara. *International Journal of Applied Research in Management and Economics*, 3(1), 21–29.
- Noer, R. N., Rachmawati, I., & Basori, Y. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen Di Pt. Haleyora Power Ulp Sukabumi Kota. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 2(6), 529–537. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.353>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sunyoto, D. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).