

Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia Di BLK-LN Hanako Wira Sukses Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*

Maskuri¹, Juniarto Roro Prasetyo²

^{1,2}Prodi Manajemen, Universitas IPWI Jakarta

Email: maskuri.2412@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di BLK-LN Hanako Wira Sukses dan responden merupakan Calon Pekerja Migran Indonesia yang berada di di BLK-LN Hanako Wira Sukses dengan menggunakan metode sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan jumlah populasi yaitu sebanyak 70 responden. Penelitian bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap motivasi, 2) untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pelatihan dan motivasi terhadap kompetensi 3) untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kompetensi melalui dengan motivasi sebagai *intervening*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu metode observasi dan kuesioner dengan lima skala penilaian yaitu, sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan cara mendeskripsikan data-data penelitian dan melakukan analisis regresi berganda dan koefisien determinasi sebagai alat analisis sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur atau *part analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh rekrutmen terhadap motivasi secara langsung 2) Ada pengaruh pelatihan terhadap motivasi secara langsung, 3) Ada pengaruh rekrutmen terhadap kompetensi secara langsung, 4) Ada pengaruh pelatihan terhadap kompetensi secara langsung, 5) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja secara langsung, 6) Tidak Ada pengaruh rekrutmen terhadap kompetensi melalui motivasi secara tidak langsung, 7) Tidak Ada pengaruh pelatihan terhadap kompetensi melalui motivasi secara tidak langsung.

Kata Kunci: *Rekrutmen, pelatihan, motivasi dan kompetensi*

Abstract

This research was conducted at BLK-LN Hanako Wira Sukses and the respondents were Prospective Indonesian Migrant Workers who were at BLK-LN Hanako Wira Sukses by using the saturated sample method, namely a sampling technique based on the total population of 70 respondents. The research aims 1) to determine the effect of recruitment and training on motivation, 2) to determine the effect of recruitment, training and motivation on competence 3) to determine the effect of recruitment and training on competence through motivation as an intervening. Data collection methods were carried out in two ways, namely the observation method and a questionnaire with five rating scales, namely, strongly disagree to strongly agree. This research was conducted quantitatively, namely by describing the research data and conducting multiple regression analysis and the coefficient of determination as an analysis tool while for hypothesis testing was carried out by path analysis or part analysis. The results showed that 1) There is a direct effect of recruitment on motivation 2) There is a direct effect of training on motivation, 3) There is a direct effect of recruitment on competence, 4) There is a direct effect of training on competence, 5) There is an effect of motivation on performance directly, 6) There is no effect of recruitment on competence through indirect motivation, 7) There is no effect of training on competence through indirect motivation.

Keywords: Recruitment, training, motivation and competency

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong di belakang operasi organisasi. Demikian pula, pertumbuhan perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusianya di lingkungan organisasinya. Aspek terpenting dari kesuksesan bisnis adalah sumber daya manusianya, atau karyawannya. Saat menetapkan tujuan untuk meningkatkan standar sumber daya manusia, bisnis harus mengevaluasi sumber daya manusia mereka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa manusia akan memiliki dampak terbesar pada tujuan perusahaan. Ketidakmampuan organisasi untuk mencapai tujuan mereka dengan cara yang paling efektif adalah salah satu tantangan yang mereka hadapi saat ini. Terlepas dari kenyataan bahwa masyarakat memiliki lebih banyak pekerja daripada yang dibutuhkan perusahaan, sulit untuk memilih dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan kompeten untuk bisnis. Hal ini karena keadaan kehidupan setiap individu membentuk pengetahuan, keterampilan, karakter, dan kepribadian mereka yang unik..

Kompetensi adalah kemampuan setiap individu untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi merupakan kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang terlihat dan dilaksanakan untuk keberhasilan suatu organisasi, prestasi kerja, dan kontribusi individu terhadap organisasi (Watson Wyatt dalam Ruky, 2008, p. 106). Banyak bisnis mengadopsi dan mengembangkan konsep kompetensi (Wijayanto, 2011 hal. 81). Jika bisnis ingin memastikan bahwa sumber daya manusia memiliki kompetensi ini, mereka harus bekerja untuk mengidentifikasi sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi mereka. Kompetensi sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh rekrutmen dan pelatihan.

Tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai kecuali karyawan termotivasi untuk bekerjasama demi kepentingan organisasi atau instansi tersebut. jaminan keberhasilan instansi atau

organisasi dalam mencapai tujuannya. Produktivitas suatu lembaga atau organisasi sangat bergantung pada motivasi karyawan. Tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai kecuali organisasi dan otoritas menginspirasi karyawan untuk berkolaborasi. Sebaliknya, tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi merupakan jaminan bahwa institusi atau organisasi akan berhasil mencapai tujuannya. Menurut Handoko (2008), hal. 69, perekrutan adalah proses mencari dan "menarik" calon karyawan (pelamar) yang dapat melamar menjadi karyawan. Memenuhi persyaratan untuk kandidat yang diinginkan atau posisi saat ini. Pengembangan keterampilan dan kinerja karyawan dapat memperoleh manfaat dari rekrutmen (Handoko, 2008) , hal.69).

Oleh karena itu, perlu dilakukan rekrutmen yang tepat dan sesuai untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Tanpa individu yang berbakat, tidak ada organisasi atau tim manajemen yang dapat mencapai tujuannya. Organisasi diharapkan dapat melaksanakan program pelatihan secara memadai dan memastikan bahwa karyawan produktif, terampil, kreatif, disiplin, serta menggunakan pengetahuan dan manajemen sebagai bagian dari komitmennya terhadap calon karyawan. Mengembangkan dan memperoleh keterampilan untuk mendukung kinerja karyawan. Pelatihan harus dianggap sebagai aktivitas karyawan yang paling terlihat dan umum yang sering dilakukan manajer, bersama dengan rekrutmen. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas SDM yang paling umum dan terlihat. Pelatihan eksekutif karena membuat karyawan lebih produktif dan meningkatkan keterampilan mereka. Pelatihan adalah salah satu cara agar kapasitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan, dan pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia didasarkan pada pertumbuhan perusahaan. Selain itu, tidak jarang karyawan yang baru direkrut tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya. Bahkan karyawan dengan banyak pengalaman perlu belajar bagaimana membiasakan diri dengan tempat kerja, orang, dan organisasi. Selain itu, latihan tambahan diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Menurut Salmah (2012), hal. 281, pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap efisiensi organisasi, efektivitas, dan kinerja karyawan.

BLK-LN HanakoWira Sukses merupakan sarana pelatihan yang fokus menawarkan kursus kepada calon tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang ingin mengajarkan keterampilannya dan berpartisipasi aktif dalam mencari peluang kerja. BLK-LN Hanako Wira Sukses sangat ramah kepada masyarakat pedesaan dan sangat ramah terbuka. karena penduduk pedesaan memerlukan pendidikan dan pelatihan sebelum bepergian ke luar negeri. Pelatihan gratis berbasis masyarakat sangat efektif dalam menurunkan pengangguran dan meningkatkan taraf hidup. Program ini bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul sebagai modal peningkatan kualitas hidup. Dengan dukungan berbagai pemangku kepentingan, baik instansi pemerintah, lembaga pendidikan, maupun dunia usaha lainnya, kegiatan ini dapat berjalan sesuai rencana..

Kami mengantisipasi implementasi lebih lanjut dari ini, dan kami memerlukan bantuan, saran, dan arahan dari berbagai pemangku kepentingan untuk ini. Cardoso (1999), mengutip Bernadian dan Russel dalam Sunyoto (2015:138), pelatihan staf adalah pelatihan karyawan untuk berkinerja lebih baik secara spesifik. pekerjaan di mana mereka bertanggung jawab atas tanggung jawab atau tugas terkait. semua upaya Melalui pelatihan karyawan manajemen, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan mendukung kinerja karyawan, yang berdampak pada kinerja perusahaan. Saya ingin menjadi

pekerja mandiri dan pekerja mandiri yang bersedia bekerja, yang baru berdiri pada tahun 2020, dan saya ingin berpartisipasi aktif dalam peningkatan sumber daya manusia.

Dalam hal ini, tugas BLK-LN adalah memberikan pelatihan kepada calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) atau pekerja migran yang memiliki motivasi. Hal ini juga dijelaskan oleh Yulia Happy K (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan meningkatkan motivasi berdasarkan hasil penelitiannya. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan standar kualitas dan keterampilan pekerja atau calon TKI. Diharapkan para pekerja atau calon TKI menjadi kompeten setelah dimotivasi oleh hasil pelatihan

Dengan melihat calon pekerja Indonesia, pra-survey mengungkapkan bahwa mereka termotivasi oleh gaji atau upah yang tinggi yang mereka terima dibandingkan dengan Indonesia. Motivasi mereka sangat dipengaruhi oleh ini. Akibatnya, untuk pergi, harus mematuhi terhadap standar kompetensi yang telah dibakukan oleh Disnakertrans dan disesuaikan dengan standar mutu yang diberikan oleh BLK-LN Hanako Wira Sukses. Hal ini memastikan bahwa calon tenaga kerja Indonesia akan dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Respon yang diberikan (Mangkunegara, 2002, hlm. 22). Gaji di negara tujuan adalah sebagai berikut:

Tabel. 1.2
Standar Upah Pekerja Migran/TKI

| No | Negara Penempatan | Standar Gaji/Upah | Rate (rupiah) |
|----|-------------------|-------------------|---------------|
| 1 | Malaysia | 1500 RM | 3500 |
| 2 | Singapore | 550 \$SIN | 10000 |
| 3 | Taiwan | 1700-2300 NTD | 485 |
| 4 | Hongkong | 4630 HKD | 1850 |

Seperti diketahui, rata-rata tujuan PMI mencapai 234.000 per tahun selama lima tahun terakhir, dengan tujuan terbesar adalah Hong Kong, Taiwan dan Malaysia, di mana PMI umumnya bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Pekerja dan operator perkebunan. Tentu saja, besarnya kemungkinan penempatan PMI juga memiliki tantangan tersendiri. Misalnya, 63% PMI masih merupakan pekerja lulusan sekolah menengah dan lebih dari 50% penempatan PMI juga di sektor informal sebagai non-prosedural. Penempatan PMI dengan Kompetensi juga selalu menjadi prioritas utama saat mengirim PMI ke luar negeri. Penulis ingin mengambil judul tersebut setelah membaca dan memperhatikan uraian di atas "Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kompetensi Calon Tenaga Kerja Indonesia Di BLK-LN Hanako Wira Sukses Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*".

METODE

Penelitian ini akan dilaksanakan di BLK-LN Hanako Wira Sukses yang berkantor pusat di Bekasi di Jln. Lokasi ini akan dijadikan sebagai subjek penelitian.no asam jawa99 Rt. 01/01 Desa Jati Sempurna berada di kota Bekasi Jawa Barat.

1. Populasi Penelitian

“Keseluruhan dari setiap unsur yang akan diteliti yang mempunyai ciri yang sama” demikian Handayani (2020) mendefinisikan istilah “populasi”. berdasarkan sifat-sifat yang telah ditentukan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap sifat suatu objek termasuk dalam populasi. subjek selain jumlah subjek dan item yang diperiksa. Populasi penelitian ini terdiri dari 70 calon pekerja migran Indonesia.

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2018:118) menegaskan bahwa sampel adalah komponen dari jumlah dan fitur total populasi. deskripsi sebelumnya, penulis menggunakan sampel jenuh untuk mengumpulkan hanya 70 tanggapan. Sugiyono (2018:85) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah cara untuk menemukan sampel bilas dari semua orang dalam populasi yang digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain, metode sensus adalah sampling jenuh

3. Statistik Deskriptif

Dalam konteks BLK-LN Hanako Wira Sukses, calon pekerja migran Indonesia menjadi responden penelitian. 70 orang berpartisipasi dalam penelitian. Penelitian ini melihat 70 orang yang menanggapi survei. Langkah pertama dalam pemilihan sampel adalah memastikan bahwa responden adalah CTKI atau CPMI di lingkungan BLK-LN Hanako Wira Sukses. Uraian responden mengenai usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Kondisi klasifikasi demografi responden akan dibahas

Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 1.1 validitas Rekrutmen

| Pernyataan | R hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0.573 | 0.2352 | Valid |
| X1.2 | 0.533 | 0.2352 | Valid |
| X1.3 | 0.689 | 0.2352 | Valid |
| X1.4 | 0.709 | 0.2352 | Valid |
| X1.5 | 0.416 | 0.2352 | Valid |
| X1.6 | 0.578 | 0.2352 | Valid |

Karena r hitung (Korelasi Item-Total Terkoreksi) lebih besar dari 0,2352, terbukti dari Korelasi Item-Total Terkoreksi bahwa enam dari enam pernyataan mengenai variabel rekrutmen (X1) yang diuji adalah benar. Karena r hitung lebih besar dari r tabel, enam pernyataan terkait penelitian dalam kuesioner karena itu valid

Tabel 1.2 validitas Pelatihan

| Pernyataan | R hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
|------------|----------|---------|------------|

| | | | |
|-------|-------|--------|-------|
| X2.1 | 0.695 | 0.2352 | Valid |
| X2.2 | 0.563 | 0.2352 | Valid |
| X2.3 | 0.528 | 0.2352 | Valid |
| X2.4 | 0.454 | 0.2352 | Valid |
| X2.5 | 0.605 | 0.2352 | Valid |
| X2.6 | 0.638 | 0.2352 | Valid |
| X2.7 | 0.603 | 0.2352 | Valid |
| X2.8 | 0.501 | 0.2352 | Valid |
| X2.9 | 0.416 | 0.2352 | Valid |
| X2.10 | 0.600 | 0.2352 | Valid |

Berdasarkan Corrected Item-Total Correlation terlihat bahwa sepuluh dari sepuluh pernyataan tentang variabel pelatihan (X2) yang diuji valid karena r hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari 0,2352. Dengan demikian, sepuluh (10) pernyataan tentang penelitian yang dimasukkan dalam kuesioner adalah valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 1.3 Validitas Motivasi

| Pernyataan | R hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| Z1 | 0.440 | 0.2352 | Valid |
| Z2 | 0.438 | 0.2352 | Valid |
| Z3 | 0.621 | 0.2352 | Valid |
| Z4 | 0.591 | 0.2352 | Valid |
| Z5 | 0.395 | 0.2352 | Valid |
| Z6 | 0.458 | 0.2352 | Valid |
| Z7 | 0.577 | 0.2352 | Valid |
| Z8 | 0.623 | 0.2352 | Valid |
| Z9 | 0.528 | 0.2352 | Valid |
| Z10 | 0.608 | 0.2352 | Valid |

Berdasarkan Corrected Item-Total Correlation terlihat bahwa sepuluh dari sepuluh pernyataan tentang variabel motivasi (Z) yang diuji valid karena r hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari 0,2352. Dengan demikian, sepuluh (10) pernyataan tentang penelitian yang dimasukkan dalam kuesioner adalah valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 1.4 Validitas Kompetensi

| Pernyataan | R hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| Y1 | 0.475 | 0.2352 | Valid |
| Y2 | 0.550 | 0.2352 | Valid |
| Y3 | 0.678 | 0.2352 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|--------|-------|
| Y4 | 0.640 | 0.2352 | Valid |
| Y5 | 0.480 | 0.2352 | Valid |
| Y6 | 0.508 | 0.2352 | Valid |
| Y7 | 0.619 | 0.2352 | Valid |
| Y8 | 0.607 | 0.2352 | Valid |
| Y9 | 0.550 | 0.2352 | Valid |
| Y10 | 0.479 | 0.2352 | Valid |

Sepuluh dari sepuluh pernyataan tentang variabel kompetensi (Z) yang diuji terbukti valid berdasarkan Korelasi Item-Total Terkoreksi karena r hitung (Korelasi Item-Total Terkoreksi) lebih besar dari 0,2352. Karena r hitung adalah lebih besar dari r tabel, sepuluh (10) pernyataan yang berhubungan dengan penelitian dalam kuesioner karena itu valid.

2. Uji Reabilitas

Untuk pengujian reliabilitas digunakan metode cronbach's alpha dengan data yang valid. Ketika tingkat reliabilitas tercapai, alpha cronbach lebih besar dari 0,6. Uji reliabilitas variabel kompetensi didasarkan pada sepuluh item pernyataan yang valid. karena perbandingan cronbach's alpha memiliki nilai yang lebih tinggi

Tabel 1.2 uji Reliabilitas

| Pernyataan | Cronbach's Alpha | Nilai kritis | Ket. |
|----------------|------------------|--------------|----------|
| Rekrutmen (X1) | 0.816 | 0.600 | Reliabel |
| Pelatihan (X2) | 0.855 | 0.600 | Reliabel |
| Mmotivasi (Z) | 0.834 | 0.600 | Reliabel |
| Kompetensi (Y) | 0.854 | 0.600 | Reliabel |

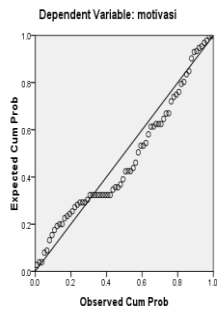
3. Uji normalitas

Gambar 1.5 hasil uji normalitas

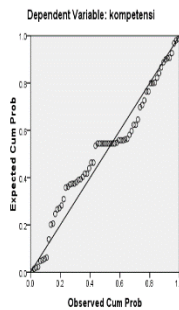
Model 1

Model 2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal digambarkan pada Gambar 4.2, dengan model 1 menampilkan motivasi variabel terikat dan model 2 menampilkan kompetensi variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Multikolinearitas

Model 1

Model 2

Model Collinearity Statistics

| Tolerance | VIF |
|-----------|------------|
| Rekrutmen | .221 4.524 |
| Pelatihan | .221 4.524 |

a. Dependent Variable: motivasi Model Collinearity Statistics

| Tolerance | VIF |
|-----------|------------|
| Rekrutmen | .161 6.220 |
| Pelatihan | .148 6.736 |
| Motivasi | .120 8.327 |

a. Dependent Variable: kompetensi

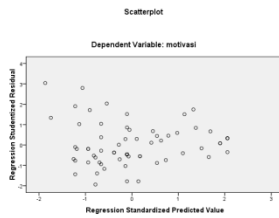
. Analisis regresi linier tidak memiliki masalah multikolinearitas (model yang dikembangkan sudah benar) berdasarkan output SPSS di atas dari model regresi 1 dan 2, dimana kedua model menghasilkan nilai toleransi lebih besar dari persyaratan minimum (toleransi > 0,1) dan nilai VIF kurang dari persyaratan minimum (VIF 10).

5. Uji Heteroskedastisitas

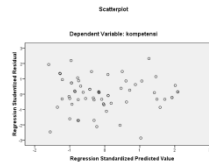
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variace dari satu residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot.

Model 1



Model 2



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Menurut Ghozali (2015) analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi. Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendiskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai penelitian berupa hubungan dari variabel-variabel rekrutmen, pelatihan, motivasi dan kompetensi.

Analisis Linier Berganda

Analisis Regresi Linier berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas serta variabel terikat (Y). Disini menghasilkan dua model yaitu

Gambar 1.7 model 1

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5.441 | 1.683 | | 3.233 | .002 |
| Rekrutmen | .639 | .127 | .451 | 5.011 | .000 |
| Pelatihan | .498 | .087 | .515 | 5.723 | .000 |

a. Dependent Variable:
motivasi

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Persamaan regresinya

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Gambar 1.8 model 2

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .022 | .932 | | .023 | .981 |
| rekrutmen | .406 | .077 | .277 | 5.284 | .000 |
| Pelatihan | .440 | .055 | .439 | 8.049 | .000 |
| Motivasi | .313 | .063 | .302 | 4.981 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

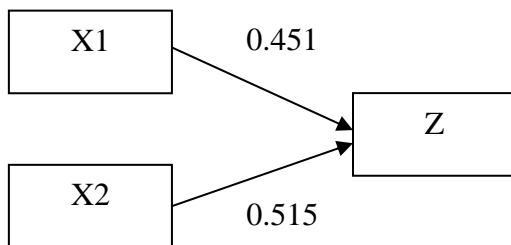
Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Persamaan regresinya

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Bz + e_2$$

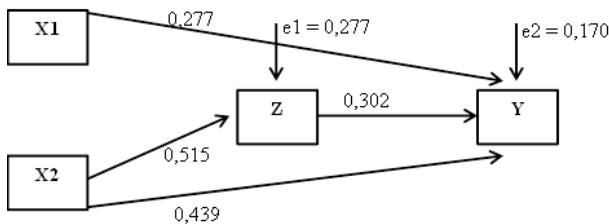
Analisis Jalur/Part Analysis

1. Model 1



Nilai R Square tabel "Ringkasan Model" sebesar 0,880 menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) memiliki pengaruh gabungan sebesar 88% terhadap Z, dengan 12% sisanya berasal dari variabel non-penelitian. e1 dapat dicari dengan menggunakan rumus $e_1 = (1 - 0.880) = 0.34$.

2. Model 2



Tabel "Ringkasan Model" menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,971. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen (X1), pelatihan (X2), dan motivasi (Z) semuanya berkontribusi 97,1% terhadap kompetensi

(Y), sisanya 2,9% datang dari variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian. Sedangkan $e^2 = (1 - 0,971)$ sama dengan 0,170

PEMBAHASAN

Indikator untuk setiap variabel penelitian digunakan untuk membuat kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dalam hasil penelitian. Ada 70 responden penelitian. Konseptualisasi teoritis indikator penelitian didasarkan pada rumusan, tujuan, kerangka konseptual, dan hipotesis. Hasil uji validitas untuk setiap variabel penelitian menunjukkan bahwa setiap item pernyataan valid. Semua item pernyataan dinyatakan valid untuk setiap variabel penelitian melalui uji reliabilitas. Kuesioner merupakan instrumen yang andal untuk mengukur setiap variabel penelitian karena validitas dan ketergantungannya. Data diolah dengan menjalankan tes tambahan setelah ditentukan reliabel dan valid.

Hasil uji hipotesis penelitian melalui metode analisis jalur menunjukkan sebagai berikut.

1. Analisis Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Motivasi (Z)

Analisis di atas menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan dan langsung terhadap motivasi (Z). Hasil penelitian menunjukkan hipotesis bahwa rekrutmen (X1) berpengaruh secara parsial. Pada motivasi (Z) diterima setelah H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Analisis Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Motivasi (Z)

Analisis di atas menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan dan langsung terhadap motivasi (Z). Hasil penelitian menunjukkan hipotesis bahwa rekrutmen (X1) berpengaruh secara parsial. Pada motivasi (Z) diterima setelah H_0 ditolak dan H_a diterima..

3. Analisis Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kompetensi (Y)

Analisis menunjukkan bahwa Rekrutmen (X1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa Rekrutmen (X1) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kompetensi (Y). Kemudian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan hipotesis hasilnya rekrutmen (X1) berpengaruh parsial terhadap kinerja (Y) diterima..

4. Analisis Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kompetensi (Y)

Analisis di atas menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kompetensi (Y) karena nilai signifikansi pelatihan (X2) adalah $0,014 < 0,05$. Hipotesis pelatihan (X1) berpengaruh parsial terhadap kinerja (Y) diterima setelah H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Analisis Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kompetensi (Y)

Berdasarkan analisis di atas, Motivasi (Z) memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa Motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Y). Hal ini menunjukkan hipotesis bahwa motivasi (Z) berpengaruh terhadap kompetensi (Y) adalah diterima, karena H_0 ditolak dan H_a diterima.

6. Analisis Pengaruh Rekrutmen (X1) Melalui Motivasi (Z) Terhadap Kompetensi (Y)

Rekrutmen (X1) diketahui memiliki pengaruh langsung sebesar 0,277 terhadap Kompetensi (Y). Pengaruh tidak langsung Rekrutmen (X1) terhadap kompetensi (Y) dihitung dengan mengalikan nilai beta Motivasi (Z) untuk Kompetensi (Y) dan Motivasi (Z) untuk Rekrutmen (X1). Rekrutmen (X1) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Kompetensi (Z), yaitu $0,451 \times 0,302 = 0,136$. Total pengaruh adalah $0,277 + 0,136 = 0,413$. Hasil ini menunjukkan bahwa rekrutmen motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), tetapi hasil intervensi tidak tepat atau melemahkan pengaruhnya. Nilai pengaruh langsung adalah 0,277, dan pengaruh tidak langsung nilai efek adalah 0,136, menurut perhitungan di atas. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung memiliki nilai lebih dari pengaruh tidak langsung maka disimpulkan tidak Ada pengaruh rekrutmen terhadap kompetensi melalui motivasi secara tidak langsung.

7. Analisis Pengaruh Pelatihan (X2) Melalui Motivasi (Z) Terhadap Kompetensi (Y)

Diketahui bahwa pelatihan (X2) berpengaruh langsung terhadap kompetensi (Y) sebesar 0,439. Pengaruh tidak langsung Rekrutmen (X1) melalui Motivasi (Z) terhadap Kompetensi (Y) adalah perkalian nilai beta Pelatihan (X2) pada Motivasi (Z) dan Motivasi (Z) pada Kompetensi (Y). Pengaruh total pelatihan (X2) terhadap kompetensi (Y) sama dengan pengaruh langsung dan tidak langsung ($0,515 \times 0,302 = 0,165$), atau $0,439 \times 0,165 = 0,604$. Nilai pengaruh langsung adalah 0,439, dan nilai pengaruh tidak langsung adalah 0,165, menurut perhitungan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung memiliki nilai yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Menurut temuan ini, maka disimpulkan tidak Ada pengaruh pelatihan terhadap kompetensi melalui motivasi secara tidak langsung.

SIMPULAN

Dua model persamaan regresi linier berganda dikembangkan sebagai hasil penelitian untuk menjelaskan bagaimana perekrutan dan pelatihan mempengaruhi keterampilan calon pekerja migran Indonesia di PT.BLK-LN Hanako Wira Sukses dengan variabel motivasi bertindak sebagai perantara, dimana masing-masing variabel memiliki pengaruh berikut:

1. Motivasi secara langsung dipengaruhi oleh rekrutmen.
2. Motivasi secara langsung dipengaruhi oleh pelatihan.
3. Kompetensi secara langsung dipengaruhi oleh rekrutmen
4. Kompetensi secara langsung dipengaruhi oleh pelatihan.
5. Motivasi berdampak langsung pada kompetensi
6. Melalui motivasi, rekrutmen tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kompetensi.
7. Motivasi tidak memainkan peran dalam efek pelatihan pada kompetensi secara tidak langsung

DAFTAR PUSTAKA

- Cardoso. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hamali. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handayani. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Handoko, (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* edisi kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivanko, Stefan. (2018). *Organizational Behavior*. Ljubljana: University of Ljubljana faculty of Public Administration.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakary.
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum*. Rosdakarya: Bandung.
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press
- Robbins, Steph. (2018). *Perilaku Organisasi*. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky. (2008). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Salmah, (2012). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi, Vol.2 No.3*.
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Wiyanto. (2011). *Kitab Bahasa Indonesia*.Yogyakarta: Galang Pres.
- Yulia Happy K. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. Vol 15 no 1*.