

Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Calon Pekerja Migran Indonesia Terhadap Motivasi Untuk Bekerja Keluar Negeri

Fuadi¹, Firli Agusetiawan Shavab², Budi Subakti³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten^{1,3}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten²

Abstract

This research was conducted to determine the effect of competence and compensation on motivation to work abroad by taking cases in the progressing CPMI at UPT BP2MI Serang through the Private To Private Placement Scheme, the type of research is explanatory using data collection techniques through questionnaires. The sampling technique used a probability sampling technique with a total of 86 respondents from 110 populations who were Candidates for Indonesian Migrant Workers (CPMI) who carried out the placement process at UPT BP2MI Serang. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis. The conclusion of this study is that the CPMI Competence and Compensation has a positive and significant effect on the motivation to work for CPMI's who are processing at UPT BP2MI Serang through the Privat To Privat / P To P placement scheme.

Keywords: *Competence; Compensation; Motivation.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efek kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi untuk bekerja di luar negeri dengan mengambil kasus dalam kemajuan CPMI di UPT BP2MI Serang melalui Skema Private To Private Placement, jenis penelitian tersebut penjelasannya menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probabilitas sampling dengan total 86 responden dari 110 populasi yang merupakan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang melaksanakan proses penempatan di UPT BP2MI Serang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Kompetensi dan Kompensasi CPMI memiliki efek positif dan signifikan terhadap motivasi untuk bekerja bagi CPMI's yang sedang berolah di UPT BP2MI Serang melalui skema penempatan Privat To Privat/P To P.

Kata kunci: *Kompetensi; Kompensasi; Motivasi.*

Korespondensi: fuadiali71@gmail.com¹, firliagusetiawan@untirta.ac.id²

Submitted: 16 April 2021, **Revised:** 22 May 2021, **Published:** 30 June 2021

PENDAHULUAN

Permasalahan kependudukan di Indonesia merupakan masalah yang serius dan perlu segera penanganan. Menurut susilo, (2016) Terdapat 5 aspek masalah kependudukan yaitu: masalah kelahiran, kematian, migrasi, sumberdaya manusia yang tergolong rendah, dan masalah ketenagakerjaan. Meski sudah di jamin oleh konstitusi kita Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Lebih lanjut dalam pasal 28D ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 “Setiap warga Negara berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, namun nyatanya masih banyak warga negara yang belum mendapatkan pekerjaan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sejalan dengan hal tersebut, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Dengan pendapatan di negara tempat bekerja yang lebih tinggi di bandingkan jika mereka bekerja di dalam negeri dengan jabatan pekerjaan yang sama, hal ini menjadi daya tarik migrasi kerja ke luar negeri sebagaimana data gaji Pekerja Migran Indoensia (PMI) di negara-negara favorit tujuan CPMI yang diperoleh dari UPT BP2MI Serang seperti dalam tabel berikut:

Tabel 1
Standar Upah Pekerja Migran

No	Negara Penempatan	Standar Gaji/Upah
1	Malaysia	1.200 – 1.300 RM
2	Singapura	550 \$SIN
3	Taiwan	17.000 – 23.000 NTD
4	Hongkong	23.250 HKD
5	Korea Selatan	1.700.000 WON
6	Jepang	200.000 YEN

Sumber: UPT BP2MI Serang tahun 2019

Selain upah bulanan, Pekerja Migran Indonesia juga mendapatkan bonus, uang lembur, uang makan, jaminan perlindungan asuransi (asuransi pra, masa, dan purna penempatan), serta biaya hidup selama di tempat pelatihan (*optinal*) sebagai kompensasinya.

Berdasarkan data penempatan Pekerja Migran Indonesia secara nasional yang di akses di web bnp2tki.go.id dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2019 mengalami tren setiap tahunnya sebagaimana dalam tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
Jumlah penempatan PMI nasional pertahun 2014 – 2019

TAHUN	JUMLAH PENEMPATAN PMI
2014	429.874
2015	275.737
2016	234.451
2017	262.899
2018	283.640
2019	276.553

Sumber: www.bnp2tki.go.id tahun 2020

Penempatan PMI ke luar negeri tidak lepas dari masalah baik sebelum mereka berangkat bekerja (pra penempatan), pada masa bekerja dan setelah selesai bekerja (purna penempatan). Permasalahan yang paling sering dialami salah satunya yaitu kurangnya kompetensi, sehingga masih diperlukan perbaikan keterampilan dan pengetahuan para calon TKI. (Rizkia dkk. 2017:51:21).

Banyaknya jumlah penempatan Pekerja Migran melalui skema P To P dikarenakan keterbatasan sumber daya yang di miliki oleh CPMI meliputi keterbatasan atas akses informasi pasar kerja luar negeri, pelayanan pengurusan dokumen persyaratan penempatan (*demand letter/job order*, perjanjian penempatan, perjanjian kerja, paspor, visa kerja, sertifikat *medical check up*, sertifikat kompetensi, dokumen jati diri dsb), pelatihan peningkatan kompetensi kerja, aspek perlindungan (jaminan asuransi PMI, penyelesaian permasalahan kerja), dan pembiayaan penempatan kerja ke luar negeri.

Berdasarkan data pengaduan kasus permasalahan PMI yang diperoleh dari web: bnp2tki.go.id, selama tahun 2014 s.d tahun 2018 di dominasi oleh permasalahan TKI ingin di pulangkan, gaji tidak di bayar, TKI gagal berangkat, sakit, PHK sebelum masa kerja berakhir, putus hubungan komunikasi, TKI tidak berdokumen, pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja, tindak kekerasan dari majikan, potongan gaji melebihi ketentuan, kecelakaan kerja, ilegal rekrut, penahanan paspor atau dokumen lainnya oleh PT, pemalsuan dokumen, pelecehan seksual, lari dari majikan, dan sebagainya.

Tujuan penelitian yaitu Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi yang di miliki CPMI terhadap motivasinya untuk bekerja ke luar negeri; Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara kompensasi baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung yang di peroleh Calon Pekerja Migran Indonesia terhadap motivasinya untuk bekerja ke luar negeri; dan Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi untuk bekerja ke luar negeri dengan segala risiko yang mungkin terjadi di negara penempatan.

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi

Menurut Jackson et al. (dalam Rizkia, N dkk. 2017: 51) Kompetensi merupakan pola pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lain dapat di ukur sesuai dengan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan peran pekerjaan atau fungsi pekerjaan dengan baik.

Menurut Hutapea dan Toha (dalam Rizkia, N dkk. 2017: 51) Kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan dari setiap individu yang diperagakan. Sedangkan menurut Shermon (dalam Ananda dkk. 2016: 265) Kompetensi Individu adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan untuk menghasilkan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi yang diberikan. Selanjutnya menurut Saleh dkk (dalam Priyono, H Ari dkk. 2016:45) Kompetensi adalah kemampuan individu dalam menggunakan pengetahuan, keahlian dan karakteristik personal lainnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yagn bersifat spersifik. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online Kompetensi adalah kemampuan, keterampilan, kecakapan, kekhususan, kepakaran, spesialisasi.

Dalam Glosari penempatan dan perlindungan TKI yang di terbitkan oleh BNP2TKI tahun 2013, kompetensi kerja TKI adalah kemampuan kerja TKI yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan kerja, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta kemampuan berkomunikasi dengan menggunakan bahasa negara tujuan.

Berdasarkan pengertian kompetensi di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kompetensi adalah segala sumberdaya yang di miliki seseorang meliputi kemampuan, keahlian, keterampilan, pemahaman, karakter, dan sikap yang dimanfaatkan

sepenuhnya untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau fungsinya dengan baik dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kompensasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online adalah pendapatan, penghasilan, pemasukan, gaji, upah, komisi, honorarium, tunjangan, remunerasi. Menurut Hasibuan (2005) dalam Rini S, Endang dkk (2015:19.10) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menurut kasmir (2016:233) dalam Anwar rani dan kasnadian N. (2018:8.1.86) merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Hasil penelitian alma (2012:219) Anwar rani & kasnadian N. (2018:8.1.86) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan pemberian gaji dan upah yagn digunakan karyawan dalam dua fungsi yaitu sebagai alat pembeli barang dan jasa guna memenuhi kebutuhannya dan sebagai alat pendorong untuk bekerja lebih giat, lebih baik, dan lebih produktif.

Motivasi

Menurut Mulyasa (dalam Husniawati 2017:486) menjelaskan bahwa Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah sesuai tujuan tertentu, sedangkan menurut Sadirman dalam Husniawati (2017:486) motivasi diartikan sebagai daya penggerak dari dalam diri subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Arifin (dalam Wijono 2010:21) Motivasi adalah segala sesuatu yang bersumber dari dalam atau dari luar, ia mempunyai tugas dan arah serta akan terus terjadi sehingga akan menghasilkan apa yang individu tersebut hayati. Proses ini akan terus berjalan sebagai satu perputaran di dalam perilaku seseorang. Wijayanto (2012:147) dalam Anwar rani & kasnadian N. (2018:8.1.87) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses memperhitungkan *intensity* (intensitas), *direction* (arahan), dan *presistence* (kegigihan) dalam upaya meraih tujuan.

Motivasi menurut Robbins dalam suwanto (2013), adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data kuantitatif (data yang berbentuk angka). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistic. Populasi dalam penelitian ini adalah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang berproses di UPT BP2MI Serang melalui skema penempatan P to P. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 110 orang CPMI. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Probability Sampling*, Untuk mencari sampel maka peneliti menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N= Jumlah populasi, dalam penelitian ini sebanyak 110 orang

e= Marjin error, dalam penelitian ini digunakan 5%

sehingga didapat jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = 110 / (1+110 \times 0.05^2)$$

$$n = 110 / (1+0.275)$$

$$n = 110 / 1.275$$

$$n = 86, 27 \text{ dibulatkan menjadi } 86 \text{ orang}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Deskriptif merupakan suatu metode yang berfungsi untuk menganalisis atau menggambarkan sebuah hasil objek penelitian, tetapi tidak digunakan untuk memberikan kesimpulan-kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2017).

Data responden penelitian ini yaitu para Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dari Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang

berproses dan berdomisili di wilayah kerja UPT BP2MI Serang Banten. Yang dimaksud dengan berproses dalam hal ini adalah urutan kegiatan penempatan PMI sesuai prosedur melalui lembaga pemerintah dan lembaga penempatan non pemerintah (P3MI, dan BLKLN) berdasarkan peraturan yang berlaku. Adapun deskripsi data responden adalah sebagai berikut: jumlah responden yang merupakan Calon Pekerja Migran (CPMI)/Pekerja Migran (PMI) yang berproses di UPT BP2MI Serang sebesar 13 orang responden laki-laki atau 15% dan responden perempuan sebesar 73 orang atau 85%.

Tingkat pendidikan mayoritas responden adalah SMA/Sederajat sebanyak 53 orang atau 61,6%, SMP sebanyak 18 orang responden atau 21%, Diploma sebanyak 8 orang atau 9,3%, SD sebanyak 5 orang atau 5,8%, dan sarjana sebanyak 2 orang atau 2,3%. Usia responden mayoritas usia 19-25 tahun sebanyak 35 orang atau 40,7%, rentang usia 32 tahun sebanyak 33 orang atau 38,3, rentang usia 26-32 sebanyak 18 orang atau 21%. Mayoritas negara tujuan penempatan adalah Taiwan sebanyak 73 orang atau 85%, Malaysia sebanyak 11 orang atau 12,7%, Jepang sebanyak 2 orang responden atau 2,3%.

Jumlah responden mayoritas adalah CPMI/PMI yang bekerja sebagai *Caregiver* sebanyak 81 orang atau 94,1%, *Nurse* sebanyak 2 orang atau 2,3%, *Operator Production* sebanyak 2 orang atau 2,3%, dan *Programatic* sebanyak 1 orang atau 1,3%.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kesahihan suatu instrumen atau perubah. Teknik analisis item instrumen untuk menguji validitas *empiric* menggunakan rumus *Pearson Correlation Product Moment* (Arikunto, 2010;72):

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi suatu butir/item.

n = Jumlah subyek.

X = Skor suatu butir/item.

Y = Skor total.

Dengan membandingkan nilai korelasi antara item dengan total item sama atau dibawah nilai signifikansi adalah 0,5 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai signifikansi di atas 0.5 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Gaya Kompetensi (X1)

Item Pernyataan (X1)	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi_1	0,752	0,213	Valid
Kompetensi_2	0,809	0,213	Valid
Kompetensi_3	0,793	0,213	Valid
Kompetensi_4	0,654	0,213	Valid
Kompetensi_5	0,801	0,213	Valid
Kompetensi_6	0,775	0,213	Valid

Sumber : Data yang telah diolah (SPSS23)

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

Item Pernyataan (X2)	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi_1	,784	0,213	Valid
Kompensasi_2	,795	0,213	Valid
Kompensasi_3	,792	0,213	Valid
Kompensasi_4	,808	0,213	Valid
Kompensasi_5	,805	0,213	Valid

Sumber : Data yang telah diolah (SPSS23)

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

Item Pernyataan (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi_1	,743	0,213	Valid
Motivasi_2	,805	0,213	Valid
Motivasi_3	,756	0,213	Valid
Motivasi_4	,791	0,213	Valid
Motivasi_5	,865	0,213	Valid

Sumber : Data yang telah diolah (SPSS23)

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pertanyaan yang telah disebarkan kepada para responden diketahui bahwa tidak terdapat pertanyaan yang tidak valid karena memiliki nilai diatas r tabel 0,213 (tabel product moment). Pernyataan kuisisioner dikatakan valid artinya kuisisioner mampu dijadikan sebagai alat ukur dari variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Penelitian ini melakukan uji realibilitas dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Uji Realibilitas dilakukan dengan uji *Alpha Croncbach*. Apabila nilai Alpha cronbach lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan reliable atau dapaat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 6
Hasil Uji Reliability

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Variable X1	0,858	6
Variabel X2	0,865	5
Variabel Y	0,852	5

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Setelah dilakukan pengujian, dapat diketahui nilai realibilitas untuk variabel X1 (Kompetensi) nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,858, variabel X2 (Kompetensi) nilai *AlphaCronbach* adalah 0,865, dan variabel Y (Motivasi) nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,852. Dengan demikian dapat dikatakan hasil uji reliability masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 adalah reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilihat dengan menggunakan metode plot grafik histogram dan analisis statistic menggunakan *kolmogrov smirnov*. Metode plot grafik histogram menunjukkan hasil bahwa sebaran data membentuk kurva yang mirip atau berbentuk lonceng yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga sehingga data dalam model regresi yang diujikan dikatakan berdistribusi normal dan uji *kolomogrov smirnov* sebesar $0,200 > 0,05$ dan berarti uji normalitas diterima.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil output SPSS versi 23.0 pada tabel *coefficients* diketahui bahwa nilai VIF dari variabel independen atau variabel bebas, yaitu nilai nilai Tolerance variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) yaitu $0,380 > 0,1$.

Sedangkan nilai VIF dari kedua variabel bebas tersebut $2,631 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara independent dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Cara untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen, maka indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika variabel independen tidak signifikan ($\text{sig} > 0.05$) berarti model bebas dari heterokedastisitas.

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas melalui Uji Glejser

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,296	,199
	KOMPETENSI (X1)	,149	,882
	KOMPENSASI (X2)	-,049	,961

a. **Dependent Variable: RES2**

Tabel 7 menunjukkan hasil Uji *Heteroskedastisitas* melalui Uji Glejser dapat dilihat bahwa nilai sig. Pada variabel bernilai lebih dari 0,05.dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi *Heteroskedastisitas* dalam model regresi pada penelitian ini. Dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami *Heteroskedastisitas*.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara korelasi pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1(sebelumnya). Metode yang dapat digunakan untuk mengukur autokorelasi

adalah metode yang dikemukakan oleh Durbin-Watson, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b) Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
- c) Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Diketahui nilai DW sebesar 1,753. nilai tabel dU untuk jumlah N 86 adalah 1,697 ($4-1,697=2,303$) dan tabel dL untuk N 86 adalah 1,602 ($4-1,602=2,398$). Maka nilai 1,753 terletak diantara 1,602 sampai 2,303. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisa Regresi Linear Berganda

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda adalah: $Y = 2,378 + 0,276X_1 + 0,393 X_2 + e$ Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai motivasi (Y). Variabel kompetensi dan kompensasi dinyatakan konstan dengan nilai motivasi sebesar 2,378
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,276 artinya jika variabel kompetensi (X_1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel X_2 dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka motivasi untuk bekerja meningkat sebesar 0,276. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) berkontribusi positif bagi motivasi untuk bekerja, semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan motivasi bekerja CPMI.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,393 artinya jika variabel kompensasi (X_2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel X_1 dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka motivasi untuk bekerja meningkat sebesar 0,393. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) berkontribusi positif bagi motivasi untuk bekerja, semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan motivasi bekerja CPMI.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai

koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Berdasarkan hasil perhitungan dengan *SPSS for window* nilai *R Square* dalam penelitian ini sebesar 52,5 % kompetensi dan kompensasi memberikan sumbangan sebesar 52,5 % terhadap motivasi untuk bekerja keluar negeri Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dari Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang berproses dan berdomisili di wilayah kerja UPT BP2MI Serang Banten. sedangkan sisanya yaitu sebesar 47,5 % dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah Pengaruh Kompetensi (X1), dan Kompensasi (X2), Calon Pekerja Migran Indonesia Secara Parsial dan Simultan berpengaruh Terhadap Motivasi Untuk Bekerja Keluar Negeri di wilayah kerja UPT BP2MI Serang Banten.

Uji T (Parsial)

- a) Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan nilai t hitung kompetensi $2,340 > t_{tabel} 1,98896$ dan $0,022 < 0,05$ terhadap Terhadap Motivasi Untuk Bekerja Keluar Negeri di wilayah kerja UPT BP2MI Serang Banten.
- b) Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan nilai t hitung kompensasi $3,890 > t_{tabel} 1,98896$ dan $0,000 < 0,05$ terhadap Terhadap Motivasi Untuk Bekerja Keluar Negeri di wilayah kerja UPT BP2MI Serang Banten.

Uji F (Simultan)

Dari hasil uji F diperoleh hasil untuk Nilai F hitung sebesar 45,959 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $45,959 > 3,11$ atau tingkat signifikansi (sig) $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) antara kompetensi dan kompensasi terhadap Motivasi Untuk Bekerja Keluar Negeri di wilayah kerja UPT BP2MI Serang Banten.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Motivasi Untuk Bekerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis atas arah variabel Kompetensi (X1) terhadap Motivasi untuk bekerja (Y) adalah 0,287 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai T-statistic sebesar 2,340 lebih besardari t_{tabel} 1,98896 dan p-values 0,022 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $(0,022 < 0,05)$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi(X1) terhadap motivasi (Y).

Sejalan dengan penelitian Kasiyati Yunita Wulansari (2019), bahwa kompetensi memiliki pengaruh secara parsial terhadap motivasi. Wanti Arumwanti dan Ngatemin (2012) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi. Rizaldi Syahputra (2017) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi, Muhammad Sofyan, dkk (2020) bahwa kompetensi supervisor yang baik akan dapat meningkatkan motivasi kerja perawat sebesar 3,2 kali lebih besar, Yuswardi (2019) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemeriksa Forensik Puslabfor Bareskrim Polri, Muhammad Yusuf Amrullah dan Agus Hermani (2018) bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, Yizreel junus kende, dkk (2016) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Motivasi Untuk Bekerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis atas arah variabel Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Bekerja (Y) adalah 0,477 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai T-statistic sebesar 3,890 lebih besar dari t_{tabel} 1,98896 dan p-values 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $(0,000 < 0,05)$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X2) terhadap motivasi bekerja (Y).

Sejalan dengan penelitian Yadi Maryadi, dkk, (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Basemah Kota Pagar Alam, Jumardi Budiman (2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru tidak tetap, Aziz Muhammad (2018) kompensasi memiliki hubungan signifikansi yang positif terhadap motivasi kerjadi PT

Hamatetsu Indonesia, Endang Sukma Rini, dkk, (2015) bahwa ada pengaruh langsung secara signifikan antara kompensasi yang diberikan terhadap motivasi kerja karyawan, Amrullah dan Agus Hermani (2018) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, Rani anwar, Nopri kasnadian (2018) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Untuk Bekerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis atas arah variabel kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 0,287 dan 0,477 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai T-statistic sebesar 2,340 dan 3,890 lebih besar dari t_{tabel} 1,98896 dan p-values 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $(0,000 < 0,05)$ dan berdasarkan analisis uji f-Test nilai f sebesar 45,959 dengan signifikansi 0,000 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap motivasi kerja (Y).

Sejalan dengan penelitian Muhammad Yusuf Amrullah dan Agus Hermani (2018) bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, Mauledy Ahmad dan Marwan (2015) bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja kantor Camat Kota Sungai Penuh, Ngatemin Wanti Arumwanti (2012) bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel, Elvi maria (2018) kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel motivasi. Dan juga variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel motivasi. Sedangkan secara bersama-sama variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi untuk bekerja keluar negeri bagi para CPMI yang berproses di UPT BP2MI Serang melalui skema penempatan *privat to privat* (P To P).

Berdasarkan hasil pengujian, maka penelitian ini memberikan saran yaitu :

1. Bekerja ke luar negeri merupakan pilihan terakhir manakala sudah tidak dapat berkompetisi di pasar kerja dalam negeri, untuk itu harus benar-benar sesuai kompetensi yang di miliki CPMI dengan jenis pekerjaan yang di pilih baik itu kompetensi teknis maupun non teknis;
2. Bagi pemangku kepentingan agar dapat menyiapkan sarana dan prasarana yang baik dan *representatif* guna meningkatkan kompetensi CPMI agar dapat mencapai tujuannya bermigrasi kerja ke luar negeri serta keberpihakan kepada CPMI yang mengalami permasalahan kerja baik di dalam negeri sebelum masa penempatan maupun di luar negeri selama masa penempatan dan ketika kembali ke dalam negeri atau purna penempatan;
3. Bagi CPMI dan pelaksana penempatan pekerja migran indonesia agar senantiasa mematuhi prosedur penempatan kerja ke luar negeri guna menghindari resiko permasalahan kerja seperti penipuan, *human trafficking*, peniksaan oleh majikan, dan sebagainya serta lebih cermat dan teliti memahami isi perjanjian kerja dengan pengguna jasa;
4. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel dan populasi yang digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel penelitian secara menyeluruh dan lebih obyektif dan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Rani. Kasnadian, Nopri.2018. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mitra Ogan Kabupaten Ogan Komering ULU. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 8 (1):85-97.
- Husniawati. 2017. Analisis Ffaktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi TKI Untuk Bekerja ke Luar Negeri. (Studi pada CTKi di Kabupaten Lombok Timur). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja 9(2): 486-490.
- IOM. 2010. *Migrasi Tenaga Kerja Dari Indonesia (Gambaran Umum Migrasi TKI di Beberapa Negara Tujuan di Asia dan Timteng)*.
- Ananda, Muna Siva. dkk.2016. Pengembangan Model Peningkatan Kompetensi Pekerja Domestik Indonesia di Malaysia. *Jurnal Manajemen Teknologi. Jurnal Manajemen Teknologi*. 15(3) : 262-278. <http://journal.sbm.itb.ac.id>.

- Mohtar, Nabilah Rizkia. Susilo, Heru. 2017. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi. (Penelitian tentang Pelatihan pada CTKI di PT. Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. 50 (6) : 19-26.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014. *Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1882. Jakarta
- Priyono, Hendro. & Moh. A Musadieg, & Arik Prasetya. 2016. Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi TKI yang Bekerja Ke Luar Negeri. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 33(1) : 43-51.
- Hartati, Sawitri Yuli. 2017. Peranan PPTKIS Dalam Perekrutan Calon TKI ke Luar Negeri Melalui Skema P To P. *Al Qisth Law (AQREV)*. 1 (1) 143-168.
- Singgih Susilo. 2016. Beberapa Faktor Yang Menentukan TKI Dalam Memilih Negara Tujuan Sebagai Tempat Bekerja, Studi di Desa Aryojedinnng Tulungagung. *Jurnal Pendidikan Geografi*. 21(2) : 38-4.
- Suhartoyo. 2019. Prinsip Persiapan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. *Administrative Law and Governance*. 2 (3) : 523-540. DOI: <https://doi.org/10.14710/alj.v2i3.523-540>.
- Suyanto. 2018. Pemanfaatan Remitansi Ekonomi dan Ketenagakerjaan Migran Kembali Bekerja di Luar Negeri. *Jurnal Ilmiah Kajian Antropologi*. 2 (1) : 30-37.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017. *Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242. Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004. *Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133. Jakarta
- United Nation Development Program. 2020. *Human Development Indext 2019*. UNDP
- Puspitasari, Wahyu Indah. Kusreni, Sri. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Migrasi Tenaga kerja ke Luar Negeri Berdasarkan Provinsi di Indonesia*. *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan (JIET)*. 2 (1) : 1-16. Doi: <http://dx.doi.org/10.20473/jiet.v2i1.5505>.

Internet

- www.bnp2tki.go.id. data penempatan PMI. Di akses tanggal 2 Maret 2020
- <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis>. Di akses tanggal 3 Februari 2020
- <http://tesaurus.kemendibud.go.id>. Di akses tanggal 4 Februari 2020

Halaman ini sengaja dikosongkan
(this page intentionally left blank)