

## Pengaruh *training* dan *skill* terhadap *performance* Pekerja Migran Indonesia (PMI) di luar negeri pada kantor Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Bekasi

Umban Adi Jaya<sup>1</sup>, Intan Rieke Febriyanti<sup>2</sup>, Toni Maryanto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Institut Manajemen Wiyata Indonesia Sukabumi

<sup>1</sup>[umban.adi@imwi.ac.id](mailto:umban.adi@imwi.ac.id), <sup>2</sup>[intan.riek@imwi.ac.id](mailto:intan.riek@imwi.ac.id), <sup>3</sup>[tonidjangkaru03@gmail.com](mailto:tonidjangkaru03@gmail.com)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 12 Agustus 2022

Disetujui 25 November 2022

Diterbitkan 25 Desember 2022

### Kata kunci:

*Skill*; *Training*; *Performa*;  
Pekerja migran; BP2MI

### Keywords :

*Skills*; *Training*; *Performance*;  
*Migrant workers*; *BP2MI*

### ABSTRAK

Manusia sering mengalami perubahan serta pertumbuhan, yang bisa mengakibatkan bermacam jenis tantangan yang perlu dihadapi serta diatasi dengan benar. Pencapaian tujuan perusahaan bisa terwujud apabila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dimensi atau variabel, *Training* dan *Skill* terhadap *Performance* Pekerja Migran Indonesia diluar Negeri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 89 orang dengan menggunakan persamaan table Issac dan Michael. Sedangkan Teknik pengujian kualitas instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Dan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan korelasi, sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Performance* yaitu variabel *Training* dengan nilai t hitung  $0,933 > 1,98$  t tabel dengan nilai signifikansi  $0,353 > 0,05$  dan *skill* dengan nilai t hitung  $3,397 > 1,97$  t tabel dengan nilai signifikannya  $0,001 < 0,05$ . Keterbatasan penelitian / implikasi : Analisis ini hanya dilakukan di satu kantor BP2MI saja dan hanya dua dimensi atau variabel saja yang di uji. Diharapkan penerapan *Training* dan *Skill* dapat dirumuskan dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerja migran Indonesia di tempat BP2MI agar dapat diimplementasikan.

### ABSTRACT

*Humans often experience change and growth, which can lead to all kinds of challenges that need to be faced and overcome properly. The achievement of company goals can be realized if the company's human resources show good work performance. The purpose of this study was to see how different dimensions or variables, such as training and skills, affected the performance of Indonesian migrant workers abroad. The research method used was a survey method using a questionnaire distributed to 89 people using the Isaac and Michael table equations. While the instrument quality testing techniques include validity and reliability tests, and data analysis techniques such as descriptive analysis and correlation, as well as hypothesis testing using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that two independent variables have a significant effect on performance, namely the training variable with a t-value of  $0.933 > 1.98$  t-table and a significance value of  $0.353 > 0.05$  and skills with a t-count of  $3.397 > 1.97$  t-table and a significant value of  $0.001 < 0.05$ . Research limitations and implications: This analysis was only carried out in one BP2MI office, and only two dimensions or variables were tested. It is hoped that the implementation of training and skills can be formulated and adapted to the needs of Indonesian migrant workers at BP2MI so that it can be implemented.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

*Skill* seseorang dapat ditentukan oleh tinggi rendahnya pendidikan serta pengalaman. Oleh sebab itu, kedua unsur tersebutlah pengetahuan serta *skill* bisa didapatkan, dan apabila taraf pendidikannya seorang makin tinggi serta ditunjang bersama adanya pengalaman. *Skill* kerja merupakan bakat yang ada pada diri seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan maupun tidak bisa melaksanakan pekerjaan tersebut, Spencer (Manara, 2014). *Skill* merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan bersama efektifitas kinerja perorangan yang mempunyai ikatan kausal juga sebagai sebab akibat bersama kriteria yang dibuat acuan, efektif ataupun berkinerja prima juga

superior di lokasi kerja pada saat situasi tertentu (Hidayah et al., 2017; Indarta et al., 2021). Selanjutnya, *skill* merupakan kapasitas seseorang individu agar melaksanakan bermacam-macam kegiatan pada sebuah pekerjaan, serta sebuah evaluasi modern atas apa yang bisa dilakukan seorang. Menurut pengertian tersebut bisa dikatakan bahwa *skill* merupakan kecakapan juga potensi seorang individu agar menguasai *skill* dalam melaksanakan juga melakukan beragam kegiatan pada suatu pekerjaan dan suatu evaluasi atas tindakan seseorang (Hikosaka et al., 2013).

Permintaan tertentu suatu perusahaan atau organisasi mengenai *skill* pegawai menjadi semakin sempit lagi pada saat terbatasnya posisi pekerjaan. *Skill* akan meningkatkan kesan yang baik bagi karyawan, karena selain berguna untuk perusahaan maupun organisasi pada lokasi karyawan bekerja juga bagi karyawan sendiri, dari sini kita bisa melihat betapa pentingnya *skill* untuk dirinya sendiri maupun perusahaan tempat dia bekerja. Melihat pentingnya *skill* pada kenyataannya tentang pertumbuhan yang ada di dunia kerja, pertumbuhan pesat pada bidang ilmu pengetahuan serta teknologi untuk pengembangan perusahaan serta organisasi.

Rendahnya suatu kinerja (*performance*) karyawan dalam perusahaan maupun organisasi merupakan suatu masalah yang sering kali di jumpai dalam perusahaan, rendahnya kinerja (*performance*) menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidakberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan yang di butuhkan serta guna mencapai tujuan perusahaan (Sari & Hadijah, 2016; Tun Huseno, 2021). Kinerja (*performance*) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, sedangkan manajemen kinerja (*performance*) ialah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja (*performance*) perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja (*performance*) masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Pendidikan dan *training* merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*) (Sudarsana, 2015; Susan, 2019), semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan *training*, maka semakin tinggi kemampuan dan kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya (*performance*). *Performance* adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, pekerjaan yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi (Sutrisno et al., 2016). Salah satu masalah menurunnya kinerja (*performance*) karyawan pada suatu perusahaan ataupun organisasi disebabkan adanya perbedaan antara tingkat *skill* yang dimiliki oleh para karyawan dengan pertumbuhan serta kebutuhan serta dinamika persoalan yang dihadapi di dunia kerja yang semakin kompetitif.

Kinerja (*performance*) karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2015) dalam Subagio (2015) adalah mampu meningkatkan target pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu meminimalakan kesalahan pekerjaan. Sedangkan menurut Prasetyowati & Handoko (2016) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses organisasi mengevaluasi atau menila prestasi kerja karyawan. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah sesuatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan maupun organisasi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Dalam hal ini sebetulnya ada ikatan yang sangat erat antara *performance* individu dan *performance* perusahaan maupun organisasi, pada perkataan lain apabila *performance* individu ataupun karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja (*performance*) perusahaan dapat baik pula. Kinerja karyawan menjadi baik jika mereka memiliki *skill* yang mumpuni, ingin kerja karena di beri upah serta mendapatkan upah sesuai yang menggunakan perjanjian dan memiliki impian untuk masa depan yang lebih baik. *performance* karyawan adalah *output* menurut persepsi mereka mengenai pekerjaannya.

Banyaknya minat pencari kerja ke luar negeri tersebut dapat mengakibatkan kemungkinan permasalahan yang akan timbul di kemudian hari, baik yang akan di alami oleh tenaga kerja itu sendiri ataupun oleh keluarganya. Permasalahan tersebut bisa terjadi karena kurangnya *skill* sehingga timbul masalah di negara penempatan pekerja tersebut antara lain, belum memiliki pemahaman mengenai situasi dan kondisi sosial, ekonomi dan budaya di negara lain (sebagai contoh Malaysia, Singapura dan Timur Tengah) yang berbeda dengan Indonesia. Maka dari itu, untuk menghindari terjadinya hal-hal yang tidak di inginkan, maka setiap pekerja yang ingin bekerja keluar negeri harus mengikuti *training* bagi calon pekerja migran Indonesia. Hal tersebut berguna untuk mengembangkan potensi kerja calon pekerja dan memberi pengetahuan serta pemahaman mengenai situasi dan kondisi, adat istiadat, budaya, agama serta resiko apa saja yang terjadi semasa kerja di luar negeri.

**Tabel 1 Jumlah Pengaduan Agensi/PT**

No	Nama Agensi/Pt	Negara	Jenis Pengaduan	Jumlah
1	Pt. Laataansa Lintas Internasional	Taiwan	Tidak memahami jenis pekerjaan	31
2	Pt. Bughsan Labrindo	Honkong	Ingin di pulangkan dan kurang terampil	21
3	Pt. Mardel Anugerah International	Saudi Arabia	Keluar tanpa ijin	11
4	Pt. Bina Adidaya Mandiri International	Polandia	Tidak memahami jenis pekerjaan	11
5	Pt. Jafa Indo Corpora	Malaysia	Selalu melanggar aturan yang sudah ditetapkan	8
6	Pt. Forward Global	Jepang	Tidak disiplin dan kurang memahami bahasa	6
7	Pt. Diyavi Manpower	Singapore	Selalu melanggar aturan yang sudah ditetapkan	8

Sumber : Data BP2MI Bekasi 2022

Arah kebijakan BP2MI sendiri lebih mengarah pada perlindungan Pekerja Migran, yakni pengiriman Pekerja Migran Indonesia secara *non-procedural* atau tidak sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah Indonesia. Namun pada tahun 2017 BP2MI mulai memberlakukan setiap UPT BP2MI yang berada di daerah masing-masing kota/kabupaten serta Provinsi untuk memberikan *training* terhadap Pekerja Migran Indonesia yang hendak berangkat ke luar negeri. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan keterampilan para Pekerja Migran Agar bisa bersaing dengan pekerja negara lain serta menghindari adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaannya.

Sebagaimana penelitian terdahulu oleh Rajagukguk et al. (2019), dengan penelitian kuantitatif serta populasi nya sebanyak 39 orang dengan teknik *purposive sampling* pada deputy direktur bidang keuangan BPJS ketenagakerjaan Jakarta barat, hasil penelitiannya menunjukkan nilai  $r^2$  adalah sebesar 0,435 maka dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja sebesar 43,5% dan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dengan demikian pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja (*performance*) karyawan. Selain itu menurut Roswaty & Siddiq (2019) bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja. Berdasarkan atas permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dimensi atau variabel, *Training* dan *Skill* terhadap *Performance* Pekerja Migran Indonesia diluar Negeri.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini memakai metode kuantitatif yang berkarakter probablistik memakai analisis regresi linear berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data merupakan regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen serta uji asumsi klasik. Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah Asosiatif Kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini penelusuran Pengaruh *Training* serta *Skill* Pekerja Migran Indonesia Terhadap Kinerja (*performance*) Pekerja Migran Indonesia diluar Negeri itu didapatkan dengan memakai metode survey, dimana memakai kuesioner sebagai instrumen utama. Teknik pengumpulan data survey ini, dimana penelitian dilakukan dalam ruang alamiah atau bukan buatan dan peneliti melaksanakan perlakuan dalam pengumpulan data. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016) bahwa, metode survey digunakan agar memperoleh informasi dari tempat tertentu yang alamiah

(bukan buatan), namun peneliti melaksanakan perlakuan serta pengumpulan informasi, misalnya menggunakan instrumen kuesioner, test, wawancara terstruktur dan yang lainnya. Lalu, Populasi dalam penelitian ini yaitu semua Pekerja Migran Indonesia yang sedang melakukan registrasi ID E-KTKLN Cuti.

**Tabel 2 Data Registrasi Pmi E-Ktkln Cuti Periode Desember 2021- Februari 2022**

Negara	2021	2022	2022
	Desember	Januari	Februari
Taiwan	28	37	24
Hongkong	34	32	36
Jepang	1	8	2
Polandia	6	-	2
Qatar	8	3	12
Korea Selatan	9	5	17
Singapore	32	34	25
<b>Jumlah</b>	118	119	118

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode korelasi *pearson* dengan cara mengkorelasi setia skor *item* dengan total *item* skornya. Total *item* skor adalah jumlah dari seluruh item pernyataan/pertanyaan yang ada pada suatu variabel. Dalam menentukan suatu *item* yang valid atau tidak terdapat dua acara:

- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka *item* valid, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka *item* tidak valid.
- Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  table maka *item* tersebut valid. Jika  $r$  hitung  $< r$  table maka *item* dinyatakan tidak valid.

$r$  tabel pada penelitian ini yaitu sebesar 0,361 yang didapatkan dari rumus  $Df = n - 2 = 30 - 2 = 28$  dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan untuk 3 variabel yaitu *Training* (X1), *Skill* (X2), dan *Performance* (Y).

#### a. Validitas Variabel *Training*

Pada variabel *training* ini terdiri dari 8 *item* pernyataan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Training**

NO	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,694	0,361	VALID
2	0,626	0,361	VALID
3	0,813	0,361	VALID
4	0,747	0,361	VALID
5	0,701	0,361	VALID
6	0,778	0,361	VALID
7	0,739	0,361	VALID
8	0,592	0,361	VALID

Dapat dilihat dari hasil tabel 3 di atas bahwa seluruh item adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari erbandingan  $r$  hitung masing-masing *item* dengan  $r$  tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar dari hasil  $r$  hitung darisemua *item*. Terlihat tidak ada  $r$  hitung yang lebih rendah dari nilai  $r$  tabel yaitu 0,361 artinya  $r$  hitung  $> r$  tabel sehingga dapat di anggap semua item di variabel skill adalah valid.

**b. Validitas variabel *skill* (X2)**

Pada variabel *skill* ini terdiri dari 5 pernyataan. Hasil pengujian dapat di lihat ada tabel berikut :

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Skill**

NO	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,565	0,361	VALID
2	0,796	0,361	VALID
3	0,728	0,361	VALID
4	0,778	0,361	VALID
5	0,676	0,361	VALID

Dapat dilihat dari hasil tabel 4 di atas bahwa seluruh item adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari erbandingan r hitung masing-masing *item* dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar dari hasil r hitung darisemua *item*. Terlihat tidak ada r hitung yang lebih rendah dari nilai r tabel yaitu 0,361 artinya r hitung > r tabel sehingga dapat di anggap semua item di variabel *skill* adalah valid.

**c. Validitas variabel *performance* (Y)**

Pada variabel *performance* ini terdiri dari 10 *item* pernyataan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Performance**

NO	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,580	0,361	VALID
2	0,578	0,361	VALID
3	0,631	0,361	VALID
4	0,526	0,361	VALID
5	0,530	0,361	VALID
6	0,598	0,361	VALID
7	0,379	0,361	VALID
8	0,642	0,361	VALID
9	0,648	0,361	VALID
10	0,510	0,361	VALID

Dapat dilihat dari hasil tabel 5 di atas bahwa seluruh item adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari erbandingan r hitung masing-masing *item* dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar dari hasil r hitung darisemua *item*. Terlihat tidak ada r hitung yang lebih rendah dari nilai r tabel yaitu 0,361 artinya r hitung > r tabel sehingga dapat di anggap semua item di variabel *skill* adalah valid.

**Pembahasan**

Dari hasil analisis regresi baik secara parsial maupun secara bersama-sama antara variabel *training* dan *skill* terhadap *performance* pekerja migran Indonesia (studi kasus di Kantor BP2MI Bekasi) adalah sebagai berikut :

***Pengaruh Training Terhadap Performance Pekerja Migran Indonesia***

Pengujian hipotesis menyimpulkan ada pengaruh *Training* terhadap *performance*. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien yaitu variable *training* dengan nilai t hitung 0,933 lebih kecil dari nilai t table 1,98 (0,933 > 1,98) dengan nilai signifikannya 0,353 lebih besar dari 0,05 (0,353 > 0,05). Maka hipotesis H1 dalam penelitian ini terbukti yaitu “*training* berpengaruh signifikan terhadap *performance* Pekerja Migran Indonesia.”

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Hendy Saifuddin dan Meiske Claudia.” Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Corporate University Training Terhadap Kinerja Karyawan” yang mana diperoleh t hitung sebesar 7,547 dan t tabel sebesar 1,674 serta taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga diperoleh t hitung > t tabel,

artinya  $H_0$  di tolak, yang dapat dinyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan sejalan juga dengan penelitian Putra (2019) yang mana hasil dari variabel pelatihan diperoleh  $t$  hitung  $7,800 > 2,004$   $t$  tabel yang berarti pelatihan berpengaruh parsial terhadap variabel kinerja.

### ***Pengaruh skill Terhadap Performance Pekerja Migran Indonesia***

Pengujian hipotesis menyimpulkan adanya pengaruh *skill* terhadap *performance*. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien yaitu variabel *skill* dengan nilai  $t$  hitung 3,397 lebih besar dari nilai  $t$  table 1,98 ( $3,397 > 1,97$ ) dengan nilai signifikannya 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Maka hipotesis  $H_2$  dalam penelitian ini terbukti yaitu “*skill* berpengaruh signifikan terhadap *performance* Pekerja Migran Indonesia.”

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan Yunita Lidiya et.al. “Pengaruh *Knowledge Manajemen, skill* dan *attitude* terhadap kinerja karyawan” yang mana diperoleh hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial (uji  $t$ ) dari variabel  $X_2$  yaitu Skill, terhadap  $Y$  yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,005 yang berarti koefisien regresi  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Skill berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.

### ***Pengaruh Training dan skill Terhadap Performance Pekerja Migran Indonesia***

Pengujian hipotesis menyimpulkan adanya pengaruh bersama-sama *training* dan *skill* terhadap *performance*. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien yaitu nilai  $F$  hitung 10,292 lebih besar dari  $F$  table 3,09 ( $10,292 > 3,09$ ) dengan nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Dan perolehan nilai *Adjusted R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,174 = 17,4% maka dapat disimpulkan bahwa variabel *training* dan *skill* secara bersama-sama mempengaruhi variabel *performance* sebesar 17,4% sedangkan sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Roswaty & Siddiq (2019). Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan *Skill* memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGoManado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari uji  $F$  terhadap  $Y$  adalah  $< 0,05$  (Sig.  $F = 0,001$ ). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama dari pelatihan dan *skill* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil uji  $F$  pengaruh dari variabel-variabel independen dalam penelitian ini terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 5,796, dengan nilai  $DF = n-1-k = 75-1-3 = 71$

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Pekerja Migran Indonesia, sehubungan dengan hasil tersebut maka implikasinya adalah hasil penelitian variabel *training* dan *skill* yang diduga mempunyai hubungan dengan *performance*, ternyata menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Kedua variabel tersebut, variabel *training* dan *skill* memberikan kontribusi terhadap variabel *performance*, dimana *training* dan *skill* memberikan kontribusi sebesar 0.174 atau 17,4%.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh *Training* dan *Skill* Terhadap *Performance* Pekerja Migran Indonesia pada Kantor BP2MI Bekasi” maka dapat disimpulkan bahwa *Training* berpengaruh signifikan terhadap *Performance* Pekerja Migran Indonesia Diluar Negeri. Hal ini berarti bahwa jika *training* meningkat, akan terjadi peningkatan pada *performance* Pekerja Migran Indonesia di luar negeri. *Skill* berpengaruh terhadap *Performance* Pekerja Migran Indonesia Diluar Negeri. Hal ini berarti bahwa jika *skill* meningkat maka akan terjadi peningkatan pada *Performance* Pekerja Migran Indonesia Diluar Negeri. *Training* dan *skill* berpengaruh signifikan terhadap *performance*. Hal ini berarti bahwa jika *training* dan *skill* meningkat secara bersama-sama, maka akan terjadi peningkatan *Performance* Pekerja Migran Indonesia Diluar Negeri.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Hidayah, R., Salimi, M., & Susiani, T. S. (2017). Critical thinking skill: Konsep dan indikator penilaian. *Taman Cendekia: Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*, 1(2), 127–133.

- Hikosaka, O., Yamamoto, S., Yasuda, M., & Kim, H. F. (2013). Why skill matters. *Trends in Cognitive Sciences*, 17(9), 434–441.
- Indarta, Y., Jalinus, N., Abdullah, R., & Samala, A. D. (2021). 21st century skills: TVET dan tantangan abad 21. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4340–4348.
- Manara, M. U. (2014). Hard skills dan soft skills pada bagian sumber daya manusia di organisasi industri. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 37–47.
- Prasetyowati, L. A., & Handoko, L. H. (2016). Pengukuran kinerja bank umum syariah dengan maqasid index dan sharia conformity and profitability (SCnP). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 4(2), 107–130.
- Putra, M. K. D. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan divisi keamanan Aviation di Indonesia Angkasa Pura II (Persero) Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 25–31.
- Rajagukguk, P., Hardani, H., Kartawijaya, F., Fadholi, A., & Utari, I. (2019). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada deputy direktur bidang keuangan bpjs ketenagakerjaan Jakarta Barat. *Jurnal Akrab Juara*, 4(4), 239–250.
- Roswaty, R., & Siddiq, A. M. (2019). Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 63–69.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204–214.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101–120.
- Sudarsana, I. K. (2015). Peningkatan mutu pendidikan luar sekolah dalam upaya pembangunan sumber daya manusia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(1), 1–14.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 89–96.
- Tun Huseno, S. E. (2021). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).