



Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Calon Tenaga Kerja Indonesia ke Jepang di PT Surya Pacific Jaya

Ulil Abshor Yoshitake¹, Imelda Sari²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

*Email Korespodensi: ulilyoshitake6@gmail.com

Diterima: 08-07-2026 | Disetujui: 14-07-2026 | Diterbitkan: 16-07-2026

ABSTRACT

The high demand for Indonesian workers who are competent, motivated, and work-ready in accordance with Japanese labor market standards served as the background for this study. This research aimed to analyze the influence of job training and work motivation on the work readiness of prospective Indonesian workers for employment in Japan at PT Surya Pacific Jaya. The study employed a quantitative approach using an associative research method and involved 50 job training participants selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination analysis using SPSS software. The results revealed that job training had a positive and significant effect on work readiness (t-value = 16.651; significance < 0.001). Work motivation also had a positive and significant effect on work readiness (t-value = 2.135; significance = 0.038). Simultaneously, job training and work motivation had a positive and significant effect on work readiness (F-value = 581.840; significance < 0.001), with a coefficient of determination (R^2) of 0.961, indicating that 96.1% of the variation in work readiness was explained by these two independent variables. It can be concluded that improving the quality of job training and enhancing participants' work motivation significantly increase their readiness to enter the Japanese labor market. Therefore, job training institutions and labor recruitment agencies should prioritize these two aspects in preparing prospective Indonesian migrant workers.

Keywords: Job Training, Work Motivation, Work Readiness, Prospective Indonesian Workers, Japan.

ABSTRAK

Tingginya kebutuhan tenaga kerja Indonesia yang kompeten, termotivasi, dan siap kerja sesuai standar dunia kerja Jepang melatarbelakangi penelitian ini, yang bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja calon tenaga kerja Indonesia ke Jepang di PT Surya Pacific Jaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, melibatkan 50 responden peserta pelatihan kerja yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (nilai t hitung 16,651; signifikansi <0,001), motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (nilai t hitung 2,135; signifikansi 0,038), dan secara simultan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (nilai F hitung 581,840; signifikansi <0,001), dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,961 yang menunjukkan 96,1% variasi kesiapan kerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan kerja dan motivasi kerja peserta secara signifikan meningkatkan kesiapan mereka menghadapi dunia kerja di Jepang, sehingga lembaga pelatihan dan penyalur tenaga kerja perlu memprioritaskan kedua aspek tersebut dalam mempersiapkan calon pekerja migran.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja, Calon Tenaga Kerja Indonesia, Jepang

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Yoshitake, U. A. ., & Sari, I. (2026). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Calon Tenaga Kerja Indonesia ke Jepang di PT Surya Pacific Jaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 2331-2336. <https://doi.org/10.63822/d6t0mx47>

PENDAHULUAN

Globalisasi dan meningkatnya kerja sama antarnegara membuka peluang kerja yang semakin luas, namun pertumbuhan lapangan kerja belum sebanding dengan peningkatan angkatan kerja, sehingga angka pengangguran terus meningkat setiap tahun. Di tengah kondisi ini, pasar tenaga kerja Jepang menunjukkan tren positif, dengan jumlah pekerja meningkat menjadi 68.270 ribu orang pada Februari 2026 dari 68.170 ribu orang pada Januari 2026, dan mendekati rekor tertinggi 68.510 ribu orang pada November 2025 (tradingeconomics.com, 2026). Kondisi ini membuka peluang besar bagi tenaga kerja Indonesia, khususnya lulusan baru, untuk bekerja di Jepang. Namun demikian, peluang tersebut menuntut kesiapan yang memadai, mencakup keterampilan teknis, kemampuan bahasa Jepang minimal setara N4–N3, sertifikasi kelayakan kerja, serta kesiapan mental dan etos kerja sesuai standar dunia kerja Jepang.

Permasalahan yang dihadapi saat ini adalah masih terbatasnya tenaga kerja Indonesia yang memiliki sertifikat kelayakan kerja dan kesiapan menyeluruh untuk memasuki dunia kerja di Jepang. Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) berperan penting tidak hanya dalam membekali keterampilan teknis, tetapi juga membentuk etos kerja dan tata krama peserta (Nurmansyah, 2025). Di sisi lain, motivasi kerja turut menjadi faktor krusial karena berkaitan dengan kesiapan mental, kedisiplinan, dan ketahanan peserta dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di luar negeri (Naufal, 2025). PT Surya Pacific Jaya, sebagai lembaga penyalur tenaga kerja yang beberapa tahun terakhir berfokus pada penempatan ke Jepang, menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa peserta pelatihannya benar-benar siap bersaing memenuhi kualifikasi yang diminta pasar kerja Jepang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab pertanyaan: (1) apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja calon tenaga kerja Indonesia; (2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja calon tenaga kerja Indonesia; dan (3) apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kesiapan kerja tenaga kerja Indonesia yang akan ditempatkan di Jepang.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, serta menguji pengaruh gabungan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja calon tenaga kerja Indonesia yang akan ditempatkan di Jepang melalui PT Surya Pacific Jaya.

Penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dengan mengisi celah penelitian terdahulu yang umumnya membahas pelatihan kerja dan motivasi kerja secara terpisah atau dalam konteks industri domestik, sementara kajian yang menggabungkan kedua variabel tersebut secara spesifik pada konteks penempatan tenaga kerja migran ke Jepang masih relatif terbatas. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam ranah persiapan tenaga kerja migran, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi lembaga pelatihan kerja dalam merancang program yang lebih efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja calon pekerja migran Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengukur pengaruh pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kesiapan kerja (Y) calon tenaga kerja Indonesia yang akan ditempatkan di Jepang. Objek penelitian adalah peserta program pelatihan kerja di PT

Surya Pacific Jaya, Sidoarjo, Jawa Timur, yang sedang menjalani pembinaan keterampilan kerja, pelatihan bahasa Jepang, serta persiapan mental dan disiplin sebelum diberangkatkan. Sampel penelitian berjumlah 50 responden (28 laki-laki dan 22 perempuan), yang sebagian besar berusia produktif 18–29 tahun (88%), dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: sedang mengikuti program pelatihan kerja di PT Surya Pacific Jaya, dipersiapkan untuk penempatan kerja ke Jepang, dan bersedia menjadi responden. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, dari April hingga Juni 2026.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert (1–5) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel: pelatihan kerja diukur melalui instruktur, peserta, materi, dan tujuan pelatihan; motivasi kerja diukur melalui kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita, ketekunan, dan pemanfaatan waktu; sedangkan kesiapan kerja diukur melalui kesiapan fisik, kesiapan mental, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan sikap kerja. Selain kuesioner, data juga dilengkapi melalui observasi langsung terhadap aktivitas pelatihan dan studi dokumentasi berupa arsip serta laporan terkait program pelatihan.

Data yang terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Tahap analisis meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha), uji asumsi klasik (uji normalitas menggunakan P-P Plot dan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser), dan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen, uji F (simultan) untuk menilai pengaruh gabungan kedua variabel, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini didominasi oleh kelompok usia produktif 18–29 tahun (88% dari total 50 responden), dengan komposisi gender yang relatif seimbang (56% laki-laki, 44% perempuan). Karakteristik ini mengindikasikan bahwa program penempatan tenaga kerja ke Jepang menarik minat generasi muda Indonesia yang baru memasuki angkatan kerja, sejalan dengan tren fresh graduate yang mencari peluang kerja dengan skema kompensasi lebih jelas di luar negeri. Seluruh 28 item pernyataan pada tiga variabel penelitian dinyatakan valid (r hitung 0,446–0,978 > r tabel 0,279) dan reliabel (Cronbach's Alpha 0,867–0,918), menunjukkan bahwa instrumen mampu menangkap konstruk pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kesiapan kerja secara konsisten. Model regresi juga terbukti memenuhi asumsi klasik—data berdistribusi normal, bebas multikolinearitas, dan tidak menunjukkan heteroskedastisitas—sehingga hasil estimasi dapat diinterpretasikan secara valid.

Dominasi Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang jauh lebih dominan dibandingkan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi pelatihan kerja (1,105) yang jauh lebih besar dibandingkan motivasi kerja (0,104), serta nilai Beta standar 0,883 berbanding 0,113. Secara substansial, temuan ini mengindikasikan bahwa kesiapan calon tenaga kerja migran lebih banyak dibentuk oleh intervensi terstruktur berupa transfer pengetahuan,

*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Calon Tenaga Kerja Indonesia ke Jepang
di PT Surya Pacific Jaya
(Yoshitake, et al.)*

keterampilan teknis, dan pembiasaan sikap kerja, dibandingkan oleh dorongan internal peserta semata. Interpretasi ini konsisten dengan pandangan bahwa pelatihan berfungsi sebagai mekanisme konkret yang mengubah niat dan minat menjadi kompetensi yang dapat diaplikasikan langsung di lapangan kerja—sesuatu yang tidak dapat sepenuhnya dicapai hanya melalui motivasi tanpa fasilitasi pembelajaran terstruktur.

Temuan ini memberikan nuansa penting terhadap studi-studi terdahulu. Penelitian sejenis pada konteks fresh graduate umumnya menemukan motivasi kerja sebagai prediktor utama kesiapan kerja, sementara kajian lain menekankan peran soft skill dan pengalaman magang. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa besarnya kontribusi masing-masing faktor bersifat kontekstual—bergantung pada jenis pekerjaan, negara tujuan, dan sistem persiapan yang diterapkan. Pada konteks penempatan kerja ke Jepang, di mana terdapat standar teknis dan bahasa yang ketat (minimal N4–N3) serta tuntutan sertifikasi kelayakan kerja, pelatihan yang terstruktur dan diampu instruktur kompeten menjadi determinan yang lebih menentukan dibandingkan pada konteks kerja domestik yanguntutannya relatif lebih longgar.

Peran Motivasi Kerja sebagai Faktor Penunjang

Meskipun pengaruhnya lebih kecil, motivasi kerja tetap terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi bukan sekadar pelengkap, melainkan prasyarat psikologis yang memungkinkan peserta menyerap manfaat pelatihan secara optimal. Dorongan untuk berprestasi, orientasi masa depan, dan ketekunan menghadapi tekanan pelatihan menjadi modal mental yang membuat peserta lebih reseptif terhadap proses pembelajaran keterampilan. Dengan kata lain, motivasi kerja dapat dipahami sebagai faktor yang memperkuat efektivitas pelatihan, bukan sebagai jalur pengaruh independen yang setara kuat dengan pelatihan itu sendiri—sebuah nuansa yang belum banyak ditegaskan secara eksplisit dalam literatur terdahulu yang cenderung memperlakukan kedua variabel ini sebagai prediktor paralel dengan bobot yang relatif setara.

Pengaruh Simultan dan Implikasinya

Secara simultan, pelatihan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 96,1% varians kesiapan kerja, menyisakan hanya 3,9% yang dijelaskan oleh faktor di luar model. Besaran ini tergolong sangat tinggi untuk penelitian ilmu sosial, yang mengindikasikan bahwa dalam konteks spesifik penempatan tenaga kerja migran ke Jepang di lembaga penyalur seperti PT Surya Pacific Jaya, kesiapan kerja pada dasarnya adalah hasil rekayasa institusional (melalui pelatihan) yang ditopang kesiapan psikologis individu (melalui motivasi), dan bukan produk faktor eksternal yang sulit dikendalikan seperti latar belakang keluarga atau kondisi ekonomi makro. Implikasinya, lembaga pelatihan memiliki ruang kendali yang besar untuk meningkatkan kesiapan kerja pesertanya melalui perbaikan desain program pelatihan dan pendampingan motivasional yang berkelanjutan, alih-alih bergantung pada faktor-faktor di luar jangkauan institusional. Temuan ini sekaligus memperkuat urgensi bagi LPK untuk memprioritaskan investasi pada kualitas instruktur, kesesuaian materi dengan tuntutan kerja Jepang, dan sistem pembinaan motivasi yang terintegrasi, sebagai strategi paling efektif dalam mempersiapkan tenaga kerja migran yang kompetitif di pasar kerja internasional.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja calon tenaga kerja Indonesia yang akan ditempatkan di Jepang (t hitung 16,651 dan 2,135; signifikansi $<0,001$ dan 0,038), dengan pelatihan kerja sebagai faktor yang paling dominan (Beta 0,883 berbanding 0,113). Secara simultan, kedua variabel juga terbukti berpengaruh signifikan (F hitung 581,840; signifikansi $<0,001$) dan mampu menjelaskan 96,1% varians kesiapan kerja, sementara 3,9% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini secara langsung menjawab ketiga rumusan masalah penelitian, yakni bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, serta kombinasi keduanya berpengaruh terhadap kesiapan kerja calon tenaga kerja Indonesia ke Jepang di PT Surya Pacific Jaya. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kesiapan kerja pada konteks penempatan tenaga migran lebih banyak dibentuk oleh intervensi pelatihan terstruktur dibandingkan dorongan motivasional semata, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi PT Surya Pacific Jaya dan lembaga pelatihan sejenis untuk memprioritaskan peningkatan kualitas instruktur, materi, dan metode pelatihan, tanpa mengabaikan pembinaan motivasi peserta secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan sampel yang hanya melibatkan 50 responden dari satu lembaga penyalur tenaga kerja, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati, serta belum melibatkan variabel mediasi yang dapat menjelaskan mekanisme pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja secara lebih mendalam. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel mediasi seperti adaptabilitas karier (career adaptability), mengingat kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan dan budaya kerja baru memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan kerja calon tenaga kerja migran, namun masih jarang dikaji dalam konteks penempatan kerja ke Jepang.

DAFTAR PUSTAKA

- Naufal, M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Di Luar Negeri. *Psychodynamic: Jurnal Kajian Psikologi*, 2(1), 8–15.
- Nurmansyah, F. (2025). *Pengaruh On Training dan Kemampuan Trainee di Hotel Shangri-La Jakarta Terhadap Kesiapan Kerja* (Skripsi/Tugas Akhir). Politeknik Negeri Media Kreatif.
- Trading Economics. (2026). *Indonesia Employed Persons*. Diakses dari <https://id.tradingeconomics.com/japan/employed-persons>