YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v6i2.9832

PENGARUH KUALITAS SOSIALISASI DAN PELATIHAN TERHADAP MINAT BEKERJA KE LUAR NEGERI BAGI PESERTA PROGRAM SIPERANTAU (STUDI KASUS BP3MI SUMATERA BARAT)

The Effect of the Quality of Socialization and Training on Interest in Working Abroad among SIPERANTAU Program Participants (Case Study of BP3MI West Sumatra)

Sri Muhajir & Afriyeni
STIE KBP Padang
srimuhajir2003@gmail.com; afriyeni.yen@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 15, 2026	Apr 12, 2026	Apr 24, 2026	Apr 29, 2026

Abstract

The high interest among the people of West Sumatra in working abroad is influenced by economic motives and the cultural value of *merantau*, while studies on the influence of dissemination quality and training on interest in working abroad through the SIPERANTAU Program remain limited. This study aimed to analyze the influence of dissemination quality and training on interest in working abroad among participants of the SIPERANTAU Program at BP3MI West Sumatra, both partially and simultaneously. This study used a quantitative approach with an associative survey design. The research sample consisted of 154 respondents selected through purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results showed that dissemination quality had a positive and significant effect on interest in working abroad, with a t-statistic of 10.988 and a significance value of 0.000. Training also had a positive and

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

significant effect, with a t-statistic of 3.870 and a significance value of 0.000. Simultaneously, dissemination quality and training had a significant effect on interest in working abroad, with an F-statistic of 84.865 and a significance value of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.523 indicates that the two variables contributed 52.3%. The conclusion of this study confirms that dissemination quality and training play an important role in increasing SIPERANTAU Program participants' interest in working abroad. The implications of this study emphasize the importance of synergy between information and training in promoting legal, competent, and protected labor migration.

Keywords: Dissemination Quality; Training; Interest in Working; SIPERANTAU Program; Indonesian Migrant Workers

Abstrak: Tingginya minat masyarakat Sumatera Barat untuk bekerja ke luar negeri dipengaruhi oleh motif ekonomi dan nilai budaya merantau, sementara kajian mengenai pengaruh kualitas sosialisasi dan pelatihan terhadap minat bekerja ke luar negeri melalui Program SIPERANTAU masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sosialisasi dan pelatihan terhadap minat bekerja ke luar negeri pada peserta Program SIPERANTAU di BP3MI Sumatera Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 154 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda berbantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sosialisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja ke luar negeri, dengan nilai t hitung 10,988 dan signifikansi 0,000. Pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai t hitung 3,870 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kualitas sosialisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap minat bekerja ke luar negeri, dengan nilai F hitung 84,865 dan signifikansi 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,523 menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 52,3%. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa kualitas sosialisasi dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan minat peserta Program SIPERANTAU untuk bekerja ke luar negeri. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya sinergi informasi dan pelatihan dalam mendorong migrasi kerja yang legal, kompeten, dan terlindungi.

Kata Kunci: Kualitas Sosialisasi; Pelatihan; Minat Bekerja; Program SIPERANTAU; Pekerja Migran Indonesia

PENDAHULUAN

Pekerja Migran Indonesia (PMI) memiliki peranan penting dalam pembangunan ekonomi nasional karena berkontribusi terhadap peningkatan devisa melalui remitansi yang dikirimkan kepada keluarga di daerah asal (Hamdi et al., 2023; Ibrahim, 2026; Waluyo & Kharisma, 2023). Remitansi tidak hanya berdampak pada kesejahteraan rumah tangga pekerja migran, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap perekonomian daerah dan nasional (Noveria & Romdiati, 2022; Rahmawati et al., 2024). Pada konteks Sumatera Barat, fenomena

bekerja ke luar negeri memiliki dimensi ekonomi, sosial, dan budaya yang kuat. Masyarakat tidak hanya memandang bekerja di luar negeri sebagai cara memperoleh pendapatan yang lebih baik, tetapi juga sebagai bagian dari tradisi merantau yang telah melekat dalam kehidupan masyarakat Minangkabau.

Pemerintah Indonesia memperkuat tata kelola pelindungan pekerja migran melalui pembentukan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (KP2MI) (Handoko, 2025; Minan & Makmur, 2025; Pranoto & Arief, 2025). Pembentukan lembaga ini didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 165 Tahun 2024 yang menegaskan pentingnya pelindungan, penempatan, dan pemberdayaan PMI secara lebih terintegrasi dan profesional (Republik Indonesia, 2024). Pada tingkat daerah, fungsi operasional tersebut dijalankan oleh Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI). BP3MI Sumatera Barat memiliki peran strategis dalam memberikan layanan informasi, sosialisasi, fasilitasi penempatan, serta pendampingan kepada calon PMI agar dapat bekerja ke luar negeri melalui jalur yang legal, aman, dan prosedural.

Minat masyarakat Sumatera Barat untuk bekerja ke luar negeri menunjukkan dinamika yang cukup kuat (Aulawy, 2021; Sutiani et al., 2025; Toruan et al., 2025). Laporan Kinerja BP3MI Sumatera Barat Triwulan III Tahun 2025 menunjukkan bahwa penempatan PMI asal Sumatera Barat mengalami peningkatan setelah pandemi COVID-19, terutama pada tahun 2022 dan 2023. Penempatan PMI asal Sumatera Barat tercatat sebanyak 189 orang pada 2020, menurun menjadi 15 orang pada 2021, kemudian meningkat menjadi 581 orang pada 2022 dan 922 orang pada 2023. Jumlah tersebut kembali mengalami penurunan menjadi 465 orang pada 2024 dan 457 orang pada 2025 (BP3MI Sumatera Barat, 2025). Data ini menunjukkan bahwa minat bekerja ke luar negeri masih tinggi, meskipun peluang penempatan mengalami perubahan akibat kebijakan negara tujuan dan kesiapan kompetensi calon pekerja.

Perubahan tujuan negara penempatan juga menjadi isu penting dalam penelitian ini. Malaysia sebelumnya menjadi salah satu negara tujuan utama karena kedekatan geografis, kesamaan budaya Melayu, kemiripan bahasa, serta keberadaan komunitas perantau Minang. Data BP3MI Sumatera Barat menunjukkan bahwa penempatan ke Malaysia menurun tajam dari 570 orang pada 2023 menjadi 45 orang pada 2024 dan 34 orang pada 2025. Sebaliknya, Jepang mulai menjadi negara tujuan yang semakin diminati karena menawarkan sistem kerja yang lebih profesional, standar upah yang lebih baik, serta program penempatan seperti Government to Government (G to G) dan Specified Skilled Worker (SSW). Perubahan ini

memperlihatkan bahwa calon PMI tidak hanya membutuhkan minat, tetapi juga kesiapan kompetensi agar mampu memenuhi standar kerja negara tujuan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa persoalan pekerja migran tidak cukup hanya dipahami dari sisi tingginya minat masyarakat untuk bekerja ke luar negeri. Peneliti memandang bahwa minat tersebut perlu diarahkan melalui sosialisasi yang berkualitas agar masyarakat memahami prosedur migrasi kerja yang aman dan tidak memilih jalur nonprosedural. Sosialisasi berperan sebagai proses penyampaian nilai, norma, dan informasi yang dapat membentuk pemahaman serta tindakan masyarakat (Soekanto, 2017). Sosialisasi publik yang efektif juga harus mampu mendorong perubahan perilaku masyarakat menuju keputusan yang lebih rasional, positif, dan aman (Dietrich et al., 2022; Lee et al., 2023).

Kualitas pelatihan juga menjadi faktor penting dalam mempersiapkan calon PMI agar mampu bersaing di pasar kerja global. Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri individu agar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif (Armstrong & Taylor, 2023; Permatasari & Sukmara, 2026). Calon PMI asal Sumatera Barat masih menghadapi kendala berupa keterbatasan kemampuan bahasa asing, keterampilan teknis, serta kesiapan budaya kerja negara tujuan. Noe (2023) menegaskan bahwa pelatihan yang efektif harus berbasis pada kebutuhan nyata dunia kerja sehingga peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan umum, tetapi juga keterampilan yang relevan dengan standar industri.

BP3MI Sumatera Barat merespons persoalan tersebut melalui Program SIPERANTAU atau Sinergi Persiapan Bekerja Luar Negeri melalui Pelatihan Bahasa dan Budaya. Program ini merupakan inovasi layanan publik yang diarahkan untuk meningkatkan kesiapan calon PMI melalui sosialisasi peluang kerja luar negeri dan pelatihan kompetensi. Kegiatan SIPERANTAU mencakup pelatihan Bahasa Jepang, Bahasa Inggris, hospitality, dan plantation melalui kerja sama dengan lembaga mitra seperti BPVP Padang, Universitas Negeri Padang melalui Migran Center, Balai Diklat Industri, serta lembaga pelatihan lainnya. Data BP3MI Sumatera Barat menunjukkan bahwa jumlah peserta program meningkat dari 98 peserta pada 2023, menjadi 76 peserta pada 2024, dan meningkat signifikan menjadi 536 peserta pada 2025 (BP3MI Sumatera Barat, 2025).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dapat memperkuat kesiapan dan minat calon pekerja migran untuk bekerja ke luar negeri (Fitriani et al., 2024). Kajian mengenai sosialisasi publik juga menegaskan pentingnya strategi komunikasi yang mampu membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi dan

mendorong perubahan perilaku (Dietrich et al., 2022; Lee et al., 2023). Akan tetapi, kajian yang secara khusus menguji pengaruh kualitas sosialisasi dan pelatihan terhadap minat masyarakat Sumatera Barat bekerja ke luar negeri melalui Program SIPERANTAU masih terbatas. Celah inilah yang menjadi dasar pentingnya penelitian ini dilakukan, terutama karena karakter masyarakat Sumatera Barat memiliki kekhasan budaya merantau yang dapat memengaruhi minat bekerja ke luar negeri.

Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya menganalisis kualitas sosialisasi dan pelatihan dalam konteks program daerah yang secara langsung berkaitan dengan peningkatan kesiapan calon PMI. Penelitian ini menggunakan Theory of Planned Behavior sebagai dasar teoritis karena minat seseorang untuk melakukan suatu tindakan dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku (Ajzen, 2020). Sosialisasi yang berkualitas dipandang dapat membentuk sikap positif dan norma sosial yang mendukung migrasi kerja aman, sedangkan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan persepsi kontrol perilaku melalui penguatan keterampilan dan kepercayaan diri. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sosialisasi dan pelatihan terhadap minat masyarakat Sumatera Barat bekerja ke luar negeri melalui Program SIPERANTAU yang dilaksanakan oleh BP3MI Sumatera Barat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif-kausal. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas sosialisasi dan pelatihan terhadap minat bekerja ke luar negeri pada peserta Program SIPERANTAU di wilayah kerja BP3MI Sumatera Barat. Desain penelitian yang digunakan adalah survei kuantitatif, yaitu pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memiliki pengalaman mengikuti kegiatan sosialisasi atau pelatihan Program SIPERANTAU. Objek penelitian ini adalah Program SIPERANTAU sebagai inovasi layanan publik BP3MI Sumatera Barat yang berfokus pada pemberian informasi, pembekalan bahasa, budaya kerja, serta keterampilan kerja bagi calon pekerja migran Indonesia. Populasi penelitian berjumlah 710 peserta Program SIPERANTAU periode 2023–2025, sedangkan sampel ditentukan menggunakan rumus Cochran dengan koreksi populasi terbatas sehingga diperoleh 154 responden. Namun, setelah dilakukan penyesuaian berdasarkan kriteria penelitian, jumlah responden yang memenuhi syarat adalah 117 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria responden, yaitu peserta yang telah

mengikuti minimal satu kegiatan sosialisasi atau sosialisasi dan pelatihan, serta memiliki minat atau rencana bekerja ke luar negeri (Sugiyono, 2013; Subhaktiyasa, 2024).

Instrumen utama penelitian ini adalah kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel kualitas sosialisasi, pelatihan, dan minat bekerja ke luar negeri. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara luring dan daring menggunakan Google Form, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi BP3MI Sumatera Barat, laporan penempatan PMI, data peserta Program SIPERANTAU, serta literatur yang relevan. Pengumpulan data juga didukung melalui observasi dan studi pustaka untuk memperkuat konteks penelitian. Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25.0 melalui beberapa tahap, yaitu uji validitas menggunakan Pearson Product Moment, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi kualitas sosialisasi dan pelatihan dalam menjelaskan minat bekerja ke luar negeri (Ghozali, 2018; Gujarati & Porter, 2009; Sugiyono, 2013).

HASIL

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik terhadap model penelitian. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat dasar statistik, sehingga parameter yang dihasilkan bersifat valid, objektif, dan tidak bias. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah:

1) Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

2) Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS versi terbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		154
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,92186675
Most Extreme Differences	Absolute	0,048
	Positive	0,048
	Negative	-0,037
Test Statistic		0,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer Diolah (SPSS 25), 2025

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut jauh lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05 (0,200 > 0,05).

Selain itu, keterangan pada output (Lilliefors Significance Correction) menunjukkan bahwa nilai 0,200 tersebut merupakan batas bawah dari signifikansi yang sebenarnya (lower bound of the true significance), yang memperkuat bukti bahwa data tersebut sangat identik dengan distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam

penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Glejser dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai Absolute Residual.

Kriteria pengambilan keputusan Uji Glejser:

a. Jika nilai Sig. > 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
b. Jika nilai Sig. < 0,05, maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Unstandardized B	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	7,973	2,966	0,004	-
Kualitas Sosialisasi (X1)	-0,004	-0,132	0,895	Bebas Heteroskedastisitas
Pelatihan (X2)	-0,051	-1,924	0,056	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (SPSS 25), 2025

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Variabel Kualitas Sosialisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,895, yang mana nilai ini lebih besar dari 0,05 (0,895 > 0,05).
b. Variabel Pelatihan (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,056, yang mana nilai ini juga lebih besar dari 0,05 (0,056 > 0,05).

Oleh karena seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi layak digunakan karena varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas).

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada tabel Coefficients.

Kriteria pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah:

a. Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
b. Jika nilai Tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kualitas Sosialisasi (X1)	0,931	1,074	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan (X2)	0,931	1,074	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah (SPSS 25), 2025

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa:

a. Variabel Kualitas Sosialisasi (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,931 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,074 (< 10).
b. Variabel Pelatihan (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,931 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,074 (< 10).

Oleh karena seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini. Dengan kata lain, variabel Kualitas Sosialisasi dan Pelatihan bersifat independen dan tidak saling tumpang tindih secara statistik.

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh dan seberapa besar kontribusi variabel Kualitas Sosialisasi (X 1) dan Pelatihan (X 2) terhadap Minat Bekerja ke Luar Negeri (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,171	4,509		1,591	0,114
	Kualitas Sosialisasi	0,580	0,053	0,636	10,988	0,000
	Pelatihan	0,174	0,045	0,224	3,870	0,000
a. Dependent Variable: Minat Bekerja ke Luar Negeri						

Sumber: Data Primer Diolah (SPSS 25), 2025

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7{,}171 + 0{,}580X\,1 + 0{,}174X\,2 + e$$

Interpretasi Persamaan:

a) Konstanta sebesar 7,171: Menunjukkan bahwa jika variabel Kualitas Sosialisasi (X 1) dan Pelatihan (X 2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Minat Bekerja ke Luar Negeri (Y) adalah sebesar 7,171 satuan.

b) Koefisien Regresi X 1 (0,580): Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kualitas Sosialisasi akan meningkatkan Minat Bekerja ke Luar Negeri sebesar 0,580 satuan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah.

c) Koefisien Regresi X 2 (0,174): Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pelatihan akan meningkatkan Minat Bekerja ke Luar Negeri sebesar 0,174 satuan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah.

2. Hasil Uji Hipotesis

Setelah model regresi dipastikan memenuhi asumsi klasik dan koefisien regresi telah diestimasi, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan secara empiris apakah dugaan sementara (hipotesis) yang telah disusun pada Bab II dapat diterima atau ditolak.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi dua tahap utama, yaitu pengujian secara parsial (Uji t) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen, dan pengujian secara simultan (Uji F) untuk melihat pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen

a. Hasil t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara individu. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf alfa 0,05 (5%).

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized B	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	7,171	1,591	0,114	-
Kualitas Sosialisasi (X1)	0,58	10,988	0	Signifikan
Pelatihan (X2)	0,174	3,87	0	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (SPSS 25), 2025

1. Pengaruh Kualitas Sosialisasi (X 1) terhadap Minat Bekerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai thitungsebesar 10,988 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka Hipotesis Pertama (H 1) diterima. Hal ini membuktikan bahwa Kualitas Sosialisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Bekerja ke Luar Negeri.

2. Pengaruh Pelatihan (X 2) terhadap Minat Bekerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai thitungsebesar 3,870 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka

Hipotesis Kedua (H 2) diterima. Hal ini membuktikan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Bekerja ke Luar Negeri.

b. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) pada tabel ANOVA dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	2645,201	2	1322,601	84,865	,000[b]
	Residual	2353,299	151	15,585		
	Total	4998,500	153			
a. Dependent Variable: Minat Bekerja ke Luar Negeri						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kualitas Sosialisasi						

Sumber: Data Primer Diolah (SPSS 25), 2025

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai Fhitungsebesar 84,865 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka Hipotesis Ketiga (H 3) diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel Kualitas Sosialisasi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Bekerja ke Luar Negeri pada calon pekerja migran di Sumatera Barat. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan sudah tepat (fit) untuk menjelaskan variasi pada variabel Minat Bekerja.

Temuan ini membuktikan bahwa minat seseorang untuk bekerja ke luar negeri tidak muncul hanya karena satu faktor saja.

1) Meskipun Sosialisasi (penyebaran informasi) sudah baik, tanpa adanya Pelatihan (pembekalan skill), calon pekerja mungkin akan merasa ragu atau takut gagal.

2) Sebaliknya, Pelatihan saja tanpa Sosialisasi yang jelas mengenai jalur prosedural akan membuat calon pekerja bingung bagaimana cara mendaftar secara legal.

3) Oleh karena itu, skor F 84,865 yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa kombinasi informasi yang akurat dan pelatihan kompetensi adalah kunci utama dalam membangun minat masyarakat untuk bermigrasi secara aman dan prosedural.

c. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	,727[a]	0,529	0,523	3,94775
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kualitas Sosialisasi				

Sumber: Data Primer Diolah (SPSS 25), 2025

Nilai R (Koefisien Korelasi): Diperoleh nilai R sebesar 0,727. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kualitas Sosialisasi dan Pelatihan terhadap Minat Bekerja memiliki tingkat hubungan yang kuat (karena berada pada rentang 0,60 – 0,799).

Nilai Adjusted R Square: Dalam penelitian ini, nilai yang digunakan adalah Adjusted R Square karena lebih akurat untuk model regresi dengan lebih dari satu variabel independen. Diperoleh nilai sebesar 0,523.

Persentase Pengaruh: Nilai 0,523 tersebut berarti bahwa variabel Kualitas Sosialisasi (X 1) dan Pelatihan (X 2) secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 52,3% terhadap Minat Bekerja ke Luar Negeri (Y).

Hasil sebesar 52,3% menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat penjelasan yang baik. Sementara itu, sisanya sebesar 47,7% (100\% - 52,3\%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti oleh peneliti (misalnya: tingkat pendapatan keluarga, kondisi ekonomi daerah, atau faktor lingkungan/budaya merantau yang spesifik di Sumatera Barat).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sosialisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja ke luar negeri pada peserta Program SIPERANTAU. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 10,988 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,975, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,580 menunjukkan bahwa semakin baik kualitas sosialisasi yang diberikan oleh BP3MI Sumatera Barat, semakin tinggi pula minat peserta untuk bekerja ke luar negeri melalui jalur resmi. Temuan ini

menjawab tujuan penelitian bahwa sosialisasi menjadi faktor penting dalam membentuk pemahaman, kepercayaan, dan kesadaran peserta mengenai pentingnya migrasi kerja yang aman, legal, dan terlindungi. Hasil deskriptif juga memperkuat temuan tersebut karena indikator pemahaman pentingnya bekerja secara legal memperoleh skor TCR sebesar 82,73%, yang menunjukkan bahwa sosialisasi SIPERANTAU telah dinilai baik oleh responden.

Makna dari temuan tersebut menunjukkan bahwa sosialisasi tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana membentuk sikap positif terhadap migrasi kerja prosedural. Informasi yang jelas, kredibel, dan mudah dipahami dapat mengurangi ketidakpastian calon pekerja migran mengenai prosedur penempatan, risiko keberangkatan nonprosedural, serta manfaat perlindungan hukum. Temuan ini sejalan dengan konsep *social marketing* yang menekankan bahwa perubahan perilaku masyarakat dapat dibentuk melalui komunikasi yang terencana, strategis, dan berorientasi pada pembentukan kesadaran serta keputusan positif (Lee et al., 2023). Pada konteks Program SIPERANTAU, sosialisasi berperan untuk "memasarkan" gagasan migrasi aman sebagai pilihan yang rasional, bermanfaat, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat Sumatera Barat yang memiliki budaya merantau.

Temuan ini juga dapat dijelaskan melalui *Theory of Planned Behavior* yang menyatakan bahwa minat atau niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku (Ajzen, 2020). Kualitas sosialisasi yang baik mampu membentuk sikap positif peserta terhadap bekerja ke luar negeri secara legal karena peserta memahami manfaat jalur resmi, seperti kepastian kerja, perlindungan hukum, dan pengurangan risiko eksploitasi. Sosialisasi juga memperkuat norma subjektif karena informasi dari BP3MI sebagai lembaga resmi dapat membentuk pandangan bahwa bekerja melalui jalur prosedural merupakan pilihan yang benar dan didukung secara sosial. Temuan ini sejalan dengan Hidayah & Hermansyah (2018) yang menyatakan bahwa efektivitas sosialisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan penyampaian pesan dan pemahaman audiens terhadap informasi yang diberikan.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja ke luar negeri. Nilai t hitung sebesar 3,870 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,975, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,174 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan akan diikuti oleh peningkatan minat bekerja ke luar negeri. Hasil TCR variabel pelatihan sebesar 81,36% berada pada

kategori baik, sedangkan indikator penguasaan keterampilan kerja memperoleh skor tertinggi sebesar 84,03%. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan SIPERANTAU dipersepsikan memberikan manfaat nyata bagi peserta, terutama dalam meningkatkan keterampilan, kesiapan kerja, dan rasa percaya diri untuk memasuki pasar kerja internasional.

Hasil tersebut sejalan dengan pandangan Klein et al. (2023) dan Tantu & Sugianto (2026) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu agar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai proses transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai sarana pembentukan kesiapan psikologis dan profesional. Penjelasan ini diperkuat oleh *Self-Determination Theory* yang menyatakan bahwa motivasi individu akan meningkat ketika kebutuhan psikologis dasar, terutama kebutuhan akan kompetensi, dapat terpenuhi (Ryan et al., 2022). Peserta yang merasa memiliki keterampilan kerja, kemampuan bahasa, dan pemahaman budaya kerja negara tujuan akan memiliki keyakinan lebih besar untuk bekerja ke luar negeri secara legal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mokhtar & Susilo (2017)yang menemukan bahwa pelatihan pra-penempatan dapat meningkatkan kompet ensi dan kesiapan calon pekerja migran. Temuan ini juga sejalan dengan Jaya et al. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja PMI. Meskipun fokus penelitian tersebut lebih mengarah pada kinerja, relevansinya terlihat pada cara peserta memandang pelatihan sebagai modal untuk menjadi pekerja profesional. Penelitian ini juga memperkuat temuan Hardiati et al. (2024) bahwa peningkatan kompetensi calon PMI perlu disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja global. Artinya, pelatihan yang relevan dengan kebutuhan negara tujuan, seperti bahasa asing, *hospitality*, *plantation*, dan pemahaman budaya kerja, dapat memperkuat minat peserta untuk bekerja ke luar negeri.

Secara simultan, kualitas sosialisasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja ke luar negeri. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 84,865 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,523 menunjukkan bahwa kualitas sosialisasi dan pelatihan mampu menjelaskan variasi minat bekerja ke luar negeri sebesar 52,3%, sedangkan 47,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa minat bekerja ke luar negeri tidak terbentuk oleh satu faktor saja, tetapi melalui sinergi antara aspek informasi dan aspek kompetensi. Sosialisasi membangun pemahaman dan kepercayaan terhadap jalur formal, sedangkan pelatihan memperkuat kesiapan teknis serta psikologis peserta.

Perbandingan nilai beta menunjukkan bahwa kualitas sosialisasi memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan pelatihan, yaitu Beta 0,636 > Beta 0,224. Temuan ini menunjukkan bahwa pada tahap awal pembentukan minat, informasi dan kepercayaan terhadap lembaga resmi menjadi faktor yang sangat menentukan. Masyarakat perlu terlebih dahulu memahami peluang kerja, prosedur legal, risiko jalur nonprosedural, serta manfaat perlindungan sebelum memiliki dorongan kuat untuk mengikuti proses penempatan. Pelatihan tetap memiliki posisi penting karena berperan memperkuat minat yang sudah terbentuk agar berkembang menjadi kesiapan nyata. Dengan demikian, sosialisasi dan pelatihan tidak dapat dipisahkan karena keduanya saling melengkapi dalam membentuk minat bekerja ke luar negeri yang aman, realistis, dan prosedural.

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah penguatan *Theory of Planned Behavior* dalam konteks migrasi kerja internasional. Kualitas sosialisasi dapat membentuk sikap positif dan norma subjektif terhadap migrasi legal, sedangkan pelatihan memperkuat persepsi kontrol perilaku melalui peningkatan kompetensi dan kepercayaan diri. Implikasi praktisnya, BP3MI Sumatera Barat perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas sosialisasi dengan pesan yang lebih jelas, komunikatif, dan menjangkau masyarakat hingga wilayah pedesaan. Program pelatihan juga perlu disesuaikan dengan kebutuhan negara tujuan agar peserta tidak hanya berminat, tetapi benar-benar siap mengikuti seleksi dan bekerja secara profesional. Integrasi sosialisasi dan pelatihan dalam SIPERANTAU dapat menjadi strategi penting untuk mendorong penempatan PMI yang legal, kompeten, dan terlindungi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada peserta Program SIPERANTAU di wilayah kerja BP3MI Sumatera Barat sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas pada seluruh calon PMI di Indonesia. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu kualitas sosialisasi dan pelatihan, sedangkan minat bekerja ke luar negeri juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kondisi ekonomi keluarga, dukungan sosial, peluang kerja, motivasi pribadi, akses informasi digital, dan pengalaman keluarga yang pernah merantau. Ketiga, pendekatan kuantitatif melalui kuesioner belum sepenuhnya menggali pengalaman subjektif peserta secara mendalam. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan wilayah yang lebih luas, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan pendekatan campuran agar pemahaman mengenai minat bekerja ke luar negeri dapat diperoleh secara lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kualitas sosialisasi dan pelatihan terbukti berperan penting dalam meningkatkan minat bekerja ke luar negeri pada peserta Program SIPERANTAU di BP3MI Sumatera Barat. Kualitas sosialisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja ke luar negeri, dengan nilai t hitung sebesar 10,988 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa informasi yang jelas, sumber pesan yang kredibel, media sosialisasi yang tepat, serta penyampaian materi yang relevan mampu membentuk pemahaman dan kepercayaan peserta terhadap jalur migrasi kerja yang legal dan aman. Pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja ke luar negeri, dengan nilai t hitung sebesar 3,870 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menegaskan bahwa pembekalan keterampilan teknis, kemampuan bahasa, pemahaman budaya kerja, dan penguatan kesiapan mental dapat meningkatkan kepercayaan diri peserta untuk mengikuti proses kerja ke luar negeri secara prosedural. Secara simultan, kualitas sosialisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap minat bekerja ke luar negeri, dengan nilai F hitung sebesar 84,865 dan signifikansi 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,523 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan minat bekerja ke luar negeri sebesar 52,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkuat pemahaman bahwa minat bekerja ke luar negeri tidak hanya dipengaruhi oleh dorongan ekonomi, tetapi juga oleh kualitas informasi dan kesiapan kompetensi calon pekerja migran. Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung *Theory of Planned Behavior*, terutama bahwa sikap positif, norma sosial, dan persepsi kemampuan diri dapat dibentuk melalui sosialisasi dan pelatihan yang terarah. Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan bagi BP3MI Sumatera Barat bahwa Program SIPERANTAU perlu terus dikembangkan melalui strategi sosialisasi yang lebih luas, komunikatif, dan mudah dipahami, serta pelatihan yang semakin relevan dengan kebutuhan negara tujuan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas wilayah kajian di luar Sumatera Barat, menambahkan variabel lain seperti kondisi ekonomi keluarga, dukungan sosial, akses informasi digital, motivasi pribadi, dan pengalaman keluarga migran, serta menggunakan pendekatan longitudinal atau metode campuran agar pemahaman mengenai minat bekerja ke luar negeri dapat diperoleh secara lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies, 2*(4), 314–324. https://doi.org/10.1002/hbe2.195

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management* (16th ed.). Kogan Page.

Aulawy, A. B. (2021). Legal Proteksi, Proyeksi dan Tantangan Pekerja Migran: Sebuah Studi di Sumatera Barat. *IJTIHAD, 37*(2), 59–74. https://journals.fasya.uinib.org/index.php/ijtihad/article/view/109

Dietrich, A. M., Kuester, K., Müller, G. J., & Schoenle, R. (2022). News and uncertainty about COVID-19: Survey evidence and short-run economic impact. *Journal of Monetary Economics, 129*, S35–S51. https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2022.02.004

Hamdi, S., Syarifuddin, Inderasari, O. P., Febriani, L., Haromain, N., Maulana, I., & Rahmawadi, I. (2023). Remitansi Pekerja Migran pada Masa Pandemi COVID-19 di Lombok Timur. *Jurnal Kebijakan Pembangunan, 18*(2), 135–148. https://doi.org/10.47441/jkp.v18i2.328

Hamler, & Handoko, D. (2025). Analisis Penataan Kelembagaan KP2MI dan BP2MI Ditinjau dari Asas Hukum Administrasi Negara dan Prinsip Tata Kelola Pemerintahan yang Baik. *Prosiding Seminar Hukum Aktual Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 3*(6). https://journal.uii.ac.id/psha/article/view/44049

Hardiati, N., Fitriani, F., & Nugroho, W. (2024). Pendapat Ulama tentang Implementasi Akad Qard dan Akad Rahn dalam Perekonomian Islam. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, 1*(12), 413–419. https://doi.org/10.5281/zenodo.12798176

Hidayah, N., & Hermansyah, F. (2018). Hubungan antara Motivasi Belajar dan Kemampuan Membaca Pemahaman Siswa Kelas V Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandar Lampung Tahun 2016/2017. *Terampil: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar, 3*(2), 87–93. https://doi.org/10.24042/terampil.v3i2.1190

Ibrahim, L. (2026). Hak Asasi Pekerja Migran: Antara Perlindungan dan Eksploitasian. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, 4*(1), 5117–5127. https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/AlZayn/article/view/3987

Intergovernmental Panel on Climate Change. (2023). Summary for policymakers. In H. Lee & J. Romero (Eds.), *Climate change 2023: Synthesis report. Contribution of Working Groups I, II and III to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change* (pp. 1–34). Intergovernmental Panel on Climate Change. https://doi.org/10.59327/IPCC/AR6-9789291691647.001

Jaya, I., Satria, F., Nugroho, D., Sadiyah, L., Buchary, E. A., White, A. T., Franklin, E. C., Courtney, C. A., Green, G., & Green, S. J. (2022). Are the working principles of fisheries management at work in Indonesia? *Marine Policy, 140*, 105047. https://doi.org/10.1016/j.marpol.2022.105047

Klein, L., Krämer, A., & Noé, F. (2023). Equivariant flow matching. *Advances in Neural Information Processing Systems, 36*, 59886–59910. https://proceedings.neurips.cc/paper_files/paper/2023/hash/bc827452450356f9f558f4e4568d553b-Abstract-Conference.html

Minan, A., & Makmur, K. L. (2025). Pembentukan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan Masa Depan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *AL WASATH Jurnal Ilmu Hukum, 6*(2), 67–82. https://doi.org/10.47776/alwasath.v6i2

Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi: Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis, 50*(6), 19–26. https://media.neliti.com/media/publications/188979-ID-pengaruh-pelatihan-terhadap-kompetensi-p.pdf

Noveria, M., & Romdiati, H. (2022). Pandemi COVID-19 dan Dampak Ekonomi pada Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya: Sebuah Kajian Pustaka. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik, 13*(1), 71–84. https://doi.org/10.22212/jekp.v13i1.1947

Permatasari, V. R., & Sukmara, A. R. (2026). *A systematic literature review on employee performance in human resource management* [Preprint]. Zenodo. https://doi.org/10.5281/zenodo.19199674

Pranoto, E., Arief, E., & Muawafah. (2025). Penguatan Kelembagaan dan Tata Kelola Pemerintahan dalam Pelindungan Hak Asasi Manusia Pekerja Migran Indonesia di Era Globalisasi. *Prosiding Seminar Hukum Aktual Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 3*(6). https://journal.uii.ac.id/psha/article/view/45077

Rahmawati, R., Ramdani, T., & Juniarsih, N. (2024). Pengelolaan Remitansi Keluarga PMI dalam Peningkatan Ekonomi Berbasis Komunitas di Wilayah Pesisir KEK Mandalika. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 13*(3), 504–515. https://doi.org/10.23887/jish.v13i3.76476

Ryan, R. M., Duineveld, J. J., Di Domenico, S. I., Ryan, W. S., Steward, B. A., & Bradshaw, E. L. (2022). We know this much is (meta-analytically) true: A meta-review of meta-analytic findings evaluating self-determination theory. *Psychological Bulletin, 148*(11–12), 813–842. https://doi.org/10.1037/bul0000385

Soekanto, S. (1987). Hubungan Hukum Adat dengan Hukum Islam. *Jurnal Hukum & Pembangunan, 17*(2), Article 4. https://doi.org/10.21143/jhp.vol17.no2.1300

Sutiani, S., Muspita, N. C., & Amaria, H. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Tenaga Kerja Indonesia untuk Bekerja ke Luar Negeri: Studi pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Indonaker Mandiri. *Translitera: Jurnal Kajian Komunikasi dan Studi Media, 14*(2), 102–114. https://doi.org/10.35457/translitera.v14i2.5174

Tantu, N. C. A., S, J. N., & Sugianto, S. (2026). Kritik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia menurut Dessler (2013) dalam Penyusunan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora, 5*(3), 7386–7396. https://al-haramjournal.id/index.php/PESHUM/article/view/16970

Toruan, P. L., Manalu, G., Sinaga, M. B., & Dayat, H. (2024). Pengaruh Faktor-Faktor Ekonomi terhadap Pengangguran Terbuka di Provinsi Sumatra Barat. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 4*(1), 402–416. https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i1.3600

Waluyo, W., & Kharisma, D. B. (2023). Optimalisasi Peran Pemerintah Desa dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional, 12*(1). https://rechtsvinding.bphn.go.id/ejournal/index.php/jrv/article/view/1117