

# **PENGARUH PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN DALAM PENYERAPAN TENAGA KERJA DI DINAS PENANAMAN MODAL PELAYAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN LUWU UTARA**

**Jumari**

Email: [Jum201563@gmail.com](mailto:Jum201563@gmail.com)

Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palopo

## **ABSTRACT**

This study aims to determine and analyze the effect of education and skills on employment at Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara. The population and sample in this study were 44 respondents and the sample determination method used the saturated sample determination method, where the entire population was sampled. The data analysis method used is multiple linear regression test. Simultaneous test results (F test) namely education (X1) and skills (X2) simultaneously have a significant effect on employee employment, with a significant value of  $0.000 <$  when compared to the 5% alpha level. And for the partial test, education has no significant effect on employee employment, indicated by a significant level of  $0.128 > 0.05$ , skills have a significant effect on employee employment, indicated by a significant level of  $0.000 < 0.05$ . So it can be concluded that education has no significant effect on employment, so hypothesis 1 is rejected. Skills have a significant effect on employment, so hypothesis 2 is accepted

**Keywords: Education, Skills, Labor Absorption.**

## **INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan keterampilan terhadap penyerapan tenaga kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 responden dan metode penentuan sampel menggunakan metode penentuan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda. Hasil uji simultan (Uji F) yaitu pendidikan (X1) dan keterampilan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pegawai, dengan nilai signifikan  $0,000 <$  jika dibandingkan dengan tingkat alpha 5%. Dan untuk pengujian secara parsial yaitu pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pegawai ditunjukkan dengan tingkat signifikan  $0,128 > 0,05$ , keterampilan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pegawai ditunjukkan dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Pendidikan, Keterampilan, Penyerapan Tenaga Kerja.**

## **PENDAHULUAN**

Pembangunan ekonomi kerakyatan didefinisikan sebagai kegiatan dimana pemerintah daerah dan masyarakat

mengelola sumber daya yang ada dan mencapai tujuan utama untuk memperluas dan memperluas kesempatan kerja di masyarakat. Pengelolaannya disesuaikan

dengan kebutuhan masing-masing daerah, sehingga tidak terjadi inefisiensi dalam penggunaan sumber daya. Faktor tenaga kerja merupakan bagian integral dari proses pembangunan. Tenaga kerja dilihat tidak hanya sebagai bagian dari hasil produksi, tetapi juga sebagai bagaimana kualitas tenaga kerja berinteraksi dengan faktor produksi lainnya untuk menghasilkan nilai lebih (produktivitas). Tenaga kerja dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan pembangunan daerah. Keterampilan tenaga kerja merupakan bagian penting dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Kesesuaian antara keterampilan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan keterampilan kerja yang dibutuhkan oleh pengguna jasa tenaga kerja diperlukan untuk memperbesar peluang kerja. Penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan, umumnya didasarkan pada kualitas tenaga kerja, yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang dimilikinya. Pendidikan yang dimiliki akan mempengaruhi produktivitas kerja, karena pendidikan merupakan modal untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dalam suatu

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pendidikan**

#### **1.1. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan didefinisikan sebagai keseluruhan pengalaman belajar setiap

pekerjaan, pengalaman, dan sikap mental yang kuat. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi di mana pendidikan berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Desiderius, 2009). Namun dengan berkembangnya angka partisipasi sekolah, pengangguran berdasipun ikut berkembang pesat. Banyak para sarjana tidak memiliki pekerjaan bahkan frustrasi karena surat-surat lamaran kerja mereka selalu ditolak oleh pihak-pihak bersangkutan baik pada perusahaan swasta maupun dalam rana pemerintahan. Sehingga bertitik tolak dari uraian tersebut, terutama yang berkaitan dengan peran pendidikan dan keterampilan. Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: 1). Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Dinas Penanam Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara ? 2). Apakah tingkat keterampilan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara ?

orang sepanjang hidupnya (Redja Mudyahardjo: 2001). Demikian pula pendidikan sebagai pengalaman belajar berlangsung di semua lingkungan, baik buatan maupun alami, seperti sekolah,

maupun lingkungan tertentu seperti sekolah. Sebagai pengalaman belajar, pendidikan terjadi pada semua peristiwa yang dialami baik secara individu maupun kelompok, baik peristiwa sosial budaya, maupun peristiwa alam, baik yang menggembarakan maupun yang memilukan, itu semua merupakan pengalaman belajar yang akan membentuk tumbuh kembangnya individu dan kelompok menjadi lingkungan hidup manusia (Tajuddin Noor, 2013).

## **1.2. Tujuan Pendidikan**

Dalam perspektif para ahli, Fungsi tujuan pendidikan sebagai gambaran ideal yang sarat dengan nilai-nilai baik, luhur, pantas, benar dan indah bagi kehidupan. Jika tujuan pendidikan dianggap sebagai suatu komponen, maka tujuan pendidikan harus menjadi dasar utama untuk mencapai apa yang diinginkan dalam semua kegiatan pendidikan.

## **1.3. Landasan-landasan Pendidikan**

- a. Landasan Hukum
- b. Landasan Filosofis
- c. Landasan Ilmiah
- d. Landasan Yuridis

## **2. Keterampilan**

### **2.1. Pengertian Keterampilan**

Keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam

pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik (Feri Syahdan, 2017). Sedangkan (Arisandy, 2015) menyatakan bahwa Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan *skill* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis (Lian Arcyntia M, 2013).

### **2.2. Macam Macam Keterampilan**

Robbins mengemukakan pemikirannya bahwa keterampilan secara mendasar dibedakan menjadi 4 macam, yaitu sebagai berikut:

1. *Basic Literacy Skill*
2. *Technical Skill*
3. *Interpersonal Skill*
4. *Problem Solving*

## **3. Penyerapan Tenaga Kerja**

### **3.1. Pengertian Penyerapan Tenaga Kerja**

Penawaran tenaga kerja mencakup semua orang yang mempunyai pekerjaan ditambah jumlah mereka yang secara aktif mencari pekerjaan (Makna, 2016). Menurut (Todaro, M.P, 1997) Kesempatan kerja terbuka pada saat industri mulai berkembang, namun pada waktu yang sama teknologi yang hemat tenaga kerja mulai ditemukan sehingga banyak mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja manusia.

### **3.2. Permasalahan Dalam Penyerapan Tenaga Kerja**

Salah satu masalah utama yang dihadapi Indonesia saat ini adalah bagaimana memanfaatkan faktor manusia yang melimpah dan kebanyakan tidak terlatih bagi pembangunannya sehingga jumlah penduduk yang banyak bukan

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian ditetapkan berdasarkan tujuan hipotesis penelitian (Creswell, 2016). Penelitian kuantitatif berfokus pada analisis data numerik yang diperoleh melalui metode dan tes statistik. Penelitian diawali dengan pengumpulan data yang berkaitan dengan variabel penelitian, kajian teoritis, pengujian hipotesis, dan analisis, dan diakhiri

beban pembangunan namun justru menjadi modal pembangunan. Hingga saat ini masih banyak pengangguran yang tidak memiliki pekerjaan. Karena lapangan kerja membawa pertumbuhan ekonomi, pertumbuhan ekonomi yang pesat diharapkan mampu memecahkan masalah sosial yang mendesak, yaitu masalah ketenagakerjaan. Jika angkatan kerja yang bekerja dapat terserap dalam perekonomian maka akan mempengaruhi laju pertumbuhan ekonomi (Pambudi, E. W., & Miyasto., 2013).

### **3.3. Indikator Penyerapan Tenaga Kerja**

- a. Perubahan Upah Minimum
- b. Laju Peningkatan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)
- c. Laju Pertumbuhan Investasi

dengan penarikan kesimpulan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Menurut Sugiono (2016) pendekatan deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan kata lain penelitian deskriptif analitis mengambil masalah atau

memusatkan penelitian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

## **2. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian Adalah Dinas Penanam Modal Pelayan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Luwu Utara. penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 2 bulan (Juni – Agustus 2022).

## **3. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Menurut Riduan, (2013) menyatakan bahwa populasi adalah objek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah Kabupaten Luwu Utara pada Dinas Penanaman Terpadu Satu Pintu yang telah sebanyak 44 orang

### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono, (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian. Kriteria yang dipilih untuk menjadi sampel dan populasi adalah pegawai pemerintah Kabupaten Luwu Utara pada Dinas

Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang telah menyelesaikan pendidikan S1.

## **4. Jenis dan Sumber Data**

### **4.1. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari hasil sebaran kuesioner yang akan dilakukan oleh peneliti saat akan memulai penelitiannya pada setiap responden di Kabupaten Luwu utara.

### **4.2. Sumber Data**

Untuk menunjang analisis data penelitian perlu didukung oleh data primer maupun data sekunder. Menurut Sugiyono, (2008) ada dua sumber data yaitu:

#### **1) Data Primer**

Sumber data primer yaitu pengumpulan data secara langsung dan mengumpulkan data dengan penelitian terhadap objek yang dilakukan.

#### **2) Data Sekunder**

Sumber data sekunder yaitu pengumpulan data dengan mengolah, mencari dan mempelajari bahan-bahan membandingkan dengan beberapa sumber kepustakaan.

## **5. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Studi Dokumentasi

Teknik Pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan dari data-data yang ada di penelitian.

#### b. Kuesioner

Dalam penelitian kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket dan sebagainya.

### 6. Variabel Penelitian

#### a. Variabel Independen

Variabel independen (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Peran Pendidikan (X1) dan Keterampilan (X2).

#### b. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Disebut juga sebagai dependen (Y) variabel dependen dalam penelitian ini adalah Penyerapan Tenaga Kerja.

### 7. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. Dengan demikian, penggunaan instrumen yaitu mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Adapun skor masing-masing jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	: Skor 5
Setuju (S)	: Skor 4
Netral (N)	: Skor 3
Tidak Setuju (TS)	: Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: Skor 1

### 8. Teknik Analisis Data

#### 8.1. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dilakukan agar peneliti dapat mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel dependen terhadap variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui analisis Peran Pendidikan dan Keterampilan dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja di kabupaten

Luwu Utara dapat disusun dengan persamaan linear sebagai berikut: (Sugiyono)  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

## 9. Uji Hipotesis

### 9.1. Uji T

Uji secara parsial (Uji-t) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai t tabel. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. dan Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Kemudian menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1). Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang

dan  $H_a$  ditolak. Dan Apabila nilai signifikansinya  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 9.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

akan diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, apabila nilai r hitung  $>$  nilai r tabel maka kuesioner dikatakan valid, dan sebaliknya apabila nilai r hitung  $<$  nilai r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Berikut uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Variabel penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	1	0,809	0,320	Valid
	2	0,616	0,320	Valid
	3	0,737	0,320	Valid
	4	0,574	0,320	Valid
	5	0,602	0,320	Valid
Keterampilan (X2)	1	0,692	0,320	Valid
	2	0,565	0,320	Valid
	3	0,744	0,320	Valid

	4	0,734	0,320	Valid
	5	0,753	0,320	Valid
Penyerapan Tenaga Kerja (Y)	1	0,869	0,320	Valid
	2	0,719	0,320	Valid
	3	0,869	0,320	Valid
	4	0,719	0,320	Valid
	5	0,528	0,320	Valid

## 2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila

memiliki koefisien keandalan atau cronbach alpha > 0,60 Sugiyono (2017). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Variable	Croanbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,764	0,60	Reliabel
Keterampilan (X2)	0,777	0,60	Reliabel
Penyerapan Tenaga Kerja (Y)	0,787	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel penelitian ini lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel pendidikan, keterampilan dan penyerapan tenaga kerja dinyatakan reliabel.

### 4.1.7 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen besarnya pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi berganda seperti berikut:

Model		Unstandardize Coeficients	Standardize Coeficients	
		B	T	Sig.
1	(Constant)	,699	,498	,621
	Pendidikan (X1)	,280	1,557	,128
	Keterampilan (X2)	,695	4,132	,000

Dari tabel 4.6 di atas diperoleh persamaan liner berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,699 + 0,280x_1 + 0,695x_2 + e$$

Dari hasil tabel di atas, maka dapat dijelaskan koefesien regresinya sebagai berikut:

- a) Konstanta (a) sebesar 0,699, artinya jika pendidikan ( $X_1$ ) dan keterampilan ( $X_2$ ) nilainya tetap atau sama dengan nol maka penyerapan tenaga kerja (Y) nilai skornya sebesar 0,699.
- b) Koefisien regresi variabel pendidikan memiliki nilai sebesar 0,280 menunjukkan bahwa variabel pendidikan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,280.
- c) Koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,695 menunjukkan bahwa variabel keterampilan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,695.

### 3). Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel pendidikan dan keterampilan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja secara parsial. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Model		Unstandardize Coeficients	Standardize Coeficients		
			B	T hitung	T tabel
1	(Constant)	,699	,498		,621
	Penilaian Kinerja (X1)	,280	1,557	2,024	,128
	Motivasi Kerja (X2)	,695	4,132	2,024	,000

- a) Pendidikan (X1)  
Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  ( $0,128 > 0,05$ ). Hal ini berarti pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak.
- b) Keterampilan (X2)  
Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.

### 4). Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh

variabel pendidikan dan keterampilan terhadap penyerapan tenaga kerja Berikut

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 <sup>a</sup>	.874	.867	.895

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar ,867 artinya 86,7% variabel dependen (penyerapan tenaga kerja) dijelaskan oleh variabel independen (pendidikan dan keterampilan) dan sisanya 13,3% (100% - 90,5%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

#### 4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh pendidikan dan keterampilan terhadap penyerapan tenaga kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

##### 4.2.1 Pengaruh Pendidikan (X1) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara pendidikan sebagai variabel independen terhadap penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependen

menunjukkan bahwa *t* hitung sebesar 1,557 dengan nilai signifikan sebesar 0,128 > 0,05 dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,280 menunjukkan bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pendidikan kurang baik maka semakin menurun pula penyerapan tenaga kerja pada suatu perusahaan.

Pendidikan tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja juga bisa disebabkan karena *skill* yang dimiliki oleh setiap orang berbeda-beda, yang dimana tidak semua masyarakat harus memiliki pendidikan yang tinggi untuk mendapatkan sebuah pekerjaan melainkan dapat dilihat pada keterampilan seseorang atau pengalaman kerja yang dimilikinya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syamsurizal,2016) yang memperoleh hasil penelitian bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pelaksanaan

pendidikan tidak dilakukan dengan baik maka dapat menurunkan penyerapan tenaga kerja.

#### **4.2.2 Pengaruh Keterampilan (X2) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Y)**

Hasil penelitian yang lain antara keterampilan sebagai variabel independen terhadap penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar 4,132 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai sebesar 0,695 menyatakan bahwa variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika keterampilan baik maka semakin meningkat pula penyerapan tenaga kerja pegawai pada suatu perusahaan atau dinas. Keterampilan adalah sebuah daya jual yang dimiliki oleh seseorang untuk mendapatkan sebuah pekerjaan, seseorang

yang memiliki keterampilan pada bidang tertentu walaupun tidak memiliki pendidikan yang tinggi akan lebih dibutuhkan tenaga kerjanya dibandingkan dengan seseorang yang berpendidikan tinggi namun belum memiliki keterampilan atau pengalaman kerja dibidang tertentu. Itulah mengapa keterampilan atau pengalaman kerja lebih berpengaruh pada penyerapan tenaga kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Roni Faslah,2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan dengan penyerapan tenaga kerja. (Rachman, 2018) yang penyerapan tenaga kerja. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan yang menyatakan bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel untuk nilai kritis pada taraf signifikansi sehingga mempunyai tingkat hubungan yang tinggi.

## **PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

- 1) pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
- 2) Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja

sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.

- 3) Pendidikan dan keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

### **5.2. Saran**

- 1) Kepada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Kabupaten Luwu Utara sebaiknya lebih memperhatikan pendidikan serta keterampilan pegawai agar lebih baik lagi. Hal ini dilakukan agar memunculkan kinerja yang lebih baik lagi terhadap staf-stafnya.

- 2) Kepada pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu

- 3) Kabupaten Luwu Utara perlu meningkatkan keterampilan agar penyerapan tenaga kerja semakin meningkat dan berdampak positif bagi dinas itu sendiri.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adi, H. P., & Wibowo, M. A. (2010). Evaluasi Kinerja Stakeholders Dalam Pembinaan Keterampilan Tenaga Kerja. *Media Teknik Sipil*, 106-112.
- Akbar, M., & Sutrisno. (2019). Peranan Umkm Angkringan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kecamatan Cepu Kabupaten Blora. *Jemes – Jurnal Ekonomi Manajaemen dan Sosial*, 50-61.
- Alisman. (2013). Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 322-333.
- Ardy Manda dan Edy Raharja. (2012). Peran Pendidikan, Pengalaman, Dan Inovasi Terhadap Produktivitas Usaha Kecil Menengah. *Diponegoro Journal Of Management* <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>, 1-11.
- Arisandy, M. R. (2015). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. *e-Jurnal Katalogis*, 149-156.
- Chodariyanti, L. (2016). Pengaruh Alokasi Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (Apbd) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Jember. *Jurnal Ekbis*, 737-748.
- Desiderius. (2009). "Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman terhadap Pengembangan Kewirausahaan di Kota Medan". *Skripsi Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan Universitas Sumatra Utara (tidak dipublikasikan)*. Medan.
- Djupiansyah Ganie. (2017). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Berau Kalimantan Timur. *Jurnal Eksekutif*, 332-354.
- Elsa Susanti. (2019). Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat

- Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Selatan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Tahun 2008-2017. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intang Lampung*, 1-148.
- Erlina. (2008). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Kedua*. Medan: Usu Press.
- Feri Syahdan. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja. *Psikoborneo*, 81-88.
- Ghozali, I. (2013). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19. Edisi Kelima". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2014). Kiat-kiat Melejitkan Karir Bagi Karyawan Profesional,. *Bandung: Kaifa Press*, 19.
- Hasbullah. (2015). Dasar-dasar Ilmu Pendidikan. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Insana, N., & Mahmud, A. K. (2021). Dampak Upah, Pendidikan, Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Takalar. *Bulletin of Economic Studies (Best)*, 47-57.
- Karyohadi, Musta'in, M. M., & Muaf, H. (2015). Peranan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Lamongan. *Universitas Darul Ulum, Jombang*, 1-22.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persaja.
- Lian Arcyntia M. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar. *Universitas*, 17.
- Makna, G. A. (2016). Pengaruh Rata-Rata Lama Berpendidikan dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . *Economics Development Analysis Journal*, 143-152.
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 83-93.
- Pambudi, E. W., & Miyasto. (2013). Analisis Pertumbuhan Ekonomi dan Faktor-Faktor yang (Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Economics*, 1-11.
- Perdana, N. S. (2019). Analisis Permintaan Dan Penawaran Lulusan Smk Dalam Pemenuhan Pasar Tenaga Kerja. *Refleksi Edukatika : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 172-181.
- S. Mulyadi. (2012). Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan. *Jakarta : Rajawali Pers*, hlm 59.
- Sepriana, B. (2017). *Pengaruh Modal Kerja Terhadap Rentabilitas*

- 2012-2015. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah.
- Singgih, S. (2017). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komoutindo.
- Soukalova, R. & Gottlichova, M.,. (2015). The Impact Of Effective Process Of Higher Education On The Quality Of Human Resources In The Czech Republic. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 174, pp3715-23.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R D. *Bandung Alfabeta*, 277.
- Tajuddin Noor. (2013). Rumusan Tujuan Pendidkan Nasional Pasal 3 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun2003. *Universitas Singaperbangsa Karawang*, 123-144.
- Tambunan, T. T. (2001). *Perekonomian Indonesia: Teori dan Temuan Empiris*. Jakarta: *Ghalia Indonesia*.
- Todaro, M.P. (1997). *Pembangunana Ekonomi di Dunia Ketiga edisi Keenam*. Jakarta : *Erlangga*.
- Windayana, I. A., & Darsana, I. B. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umk, Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi, Kabupaten/Kota Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 9.1*, 57-72.
- Yulia Pangastuti. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Tengah. *Economics Development Analysis Journal*, 203-211.
- Zenda, R. H., & Suparno. (2017). Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 371-384.