



Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Manado

Agustina Lusiana Polla^{1*}, Vecky A. J. Masinambow², George M. V. Kawung³

Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: tinapolla01@gmail.com

Diterima: 23-07-2026 | Disetujui: 29-07-2026 | Diterbitkan: 31-07-2026

ABSTRACT

Employment is an important determinant of individual and social welfare as it encompasses social and economic dimensions that contribute to sustainable long-term economic growth. Labor absorption is a key indicator in assessing the success of regional economic development. This study aims to analyze the effect of the Provincial Minimum Wage and Education Level on labor absorption in Manado City. This study applies a quantitative approach using secondary time series data from 2011 to 2024 obtained from the Central Bureau of Statistics (BPS). The analytical method employed is multiple linear regression using EViews 10 software. The results indicate that partially, the Provincial Minimum Wage has a negative and significant effect on labor absorption in Manado City, while the Education Level has a positive and significant effect on labor absorption. Simultaneously, the Provincial Minimum Wage and Education Level significantly affect labor absorption. The coefficient of determination shows that variations in labor absorption can be explained by the Provincial Minimum Wage and Education Level, while the remaining variation is influenced by other factors outside the research model.

Keywords: Wage, Education Level, Labor, Workforce.

ABSTRAK

Pekerjaan merupakan penentu penting kesejahteraan individu dan masyarakat karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi yang berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi jangka panjang yang berkelanjutan. Penyerapan tenaga kerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pembangunan ekonomi suatu daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data sekunder berupa data *time series* periode 2011–2024 yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS). Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program *EViews 10*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Upah Minimum Provinsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Manado, sedangkan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Secara simultan, Upah Minimum Provinsi dan Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Manado. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi Penyerapan Tenaga Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Upah Minimum Provinsi dan Tingkat Pendidikan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Upah, Tingkat Pendidikan, Tenaga Kerja, Angkatan Kerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Polla, A. L. ., Masinambow , V. A. J. ., & Kawung, G. M. V. (2026). Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Manado. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 4059-4073. <https://doi.org/10.63822/wnfk5n84>

PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan faktor penting dalam menentukan kesejahteraan sosial dan ekonomi masyarakat serta mendukung pertumbuhan berkelanjutan. ekerjaan berpengaruh langsung terhadap pendapatan dan kualitas hidup, sehingga perluasan kesempatan kerja menjadi prioritas pembangunan. Indonesia mengalami pergeseran dari sektor pertanian ke industri dan jasa (Tambunan, 2014).

Namun, sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, Indonesia menghadapi tantangan ketenagakerjaan. Jumlah angkatan kerja terus meningkat, namun tidak seluruhnya terserap dalam lapangan pekerjaan, hal itu tercermin dari masih adanya pengangguran terbuka maupun setengah pengangguran (Badan Pusat Statistik, 2023).

Tenaga kerja merupakan faktor produksi utama yang memerlukan pekerjaan yang layak dan produktif. Selain meningkatkan pendapatan, perluasan lapangan kerja juga dapat mengurangi masalah sosial seperti kejahatan (Becker, 1993). Kota Manado, sebagai ibu kota Provinsi Sulawesi Utara, memiliki peran strategis sebagai pusat kegiatan ekonomi regional, yang merupakan pusat pemerintahan, perdagangan, dan jasa yang memiliki dinamika pasar tenaga kerja yang relatif lebih kompleks dibandingkan wilayah lainnya di provinsi tersebut.

Di Kota Manado, meskipun jumlah pekerja meningkat, pengangguran masih relatif tinggi. Salah satu faktor yang memengaruhi adalah kebijakan UMP. Kota Manado memiliki penetapan Upah Minimum Kota (UMK) yang lebih tinggi, meskipun begitu penelitian ini menggunakan data Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Utara. Pemilihan UMP ini didasarkan pada hasil survei awal dan pengamatan dilapangan yang menunjukkan bahwa mayoritas perusahaan kecil dan menengah di Kota Manado cenderung menggunakan UMP sebagai dasar pengupahan. Kenaikan upah dapat menurunkan permintaan tenaga kerja (Ricardo, 1817).

Tabel 1. Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2011 – 2024

Tahun	Upah Minimum Provinsi (Rupiah)	Perkembangan (%)
2011	1.050.000	-
2012	1.250.000	19,05%
2013	1.550.000	24,00%
2014	1.900.000	22,58%
2015	2.150.000	13,16%
2016	2.400.000	11,63%
2017	2.598.000	8,25%
2018	2.824.286	8,71%
2019	3.051.076	8,03%
2020	3.310.723	8,51%
2021	3.310.723	0,00%
2022	3.310.723	0,00%
2023	3.485.000	5,26%
2024	3.545.000	1,72%
Rata - rata		10,07%

Sumber : BPS Sulawesi Utara, Tahun 2025

Perkembangan UMP Sulawesi Utara periode 2011–2024 menunjukkan tren kenaikan nominal yang konsisten, namun dengan persentase pertumbuhan yang fluktuatif. Pertumbuhan tertinggi terjadi pada 2013 sebesar 24,00% dan 2014 sebesar 22,58%, yang mencerminkan penyesuaian signifikan akibat kenaikan biaya hidup atau kebijakan ekonomi. Sebaliknya, pertumbuhan stagnan (0,00%) terjadi pada 2021 dan 2022 akibat dampak pandemi COVID-19 dan upaya menjaga stabilitas usaha.

Secara keseluruhan, rata-rata pertumbuhan UMP sebesar 10,07% menunjukkan bahwa kebijakan upah bersifat dinamis dan berkaitan erat dengan kondisi ekonomi, serta memengaruhi keputusan pengusaha dalam penyerapan tenaga kerja.

Kualitas tenaga kerja yang rendah berkaitan erat dengan tingkat pendidikan. Peluang kerja dapat dipengaruhi oleh pendidikan, karena tingkat pendidikan menentukan kemampuan seseorang untuk terserap di pasar kerja.

Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraan masyarakat serta berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi suatu daerah (Suprayitno dkk., 2017). Kondisi ini tercermin dari tingginya mobilitas tenaga kerja dari berbagai daerah ke Kota Manado sebagai pusat aktivitas ekonomi di tingkat provinsi, sehingga perlu dikaji perkembangan pendidikan di Sulawesi Utara periode 2011–2024.

Tabel 2. Rata – rata Lama Sekolah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2011 – 2024

Tahun	Rata – rata Lama Sekolah (Tahun)
2011	9,13
2012	9,15
2013	9,16
2014	9,18
2015	9,19
2016	9,31
2017	9,4
2018	9,51
2019	9,63
2020	9,74
2021	9,83
2022	9,87
2023	9,94
2024	10,02
	9,5

Sumber : BPS Sulawesi Utara, Tahun 2025

Data RLS 2011–2024 menunjukkan peningkatan yang lambat namun konsisten, dengan rata-rata mencapai 9,50% di Sulawesi Utara, mendekati tingkat pendidikan SMA. Secara teori, peningkatan ini merupakan investasi modal manusia untuk meningkatkan produktivitas, namun pengangguran pada lulusan berpendidikan tinggi masih terjadi.

Penyerapan tenaga kerja mencerminkan jumlah penduduk yang bekerja di berbagai sektor dan dipengaruhi oleh perubahan demografi. Berikut adalah data jumlah tenaga kerja yang bekerja di kota Manado tahun 2011 – 2024.

Tabel 3. Jumlah Tenaga Kerja Yang Bekerja di Kota Manado Tahun 2011 – 2024

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja Yang Bekerja (Jiwa)	Perkembangan (%)
2011	180.182	-
2012	172.168	-4,45%
2013	174.472	1,34%
2014	163.419	-6,34%
2015	165.561	1,31%
2016	165.561	0,00%
2017	176.510	6,61%
2018	177.225	0,41%
2019	187.758	5,94%
2020	171.155	-8,84%
2021	176.669	3,22%
2022	182.085	3,07%
2023	198.895	9,23%
2024	206.479	3,81%
Rata – rata		1,18%

Sumber : BPS Kota Manado, Tahun 2025

Jumlah tenaga kerja yang terserap di Kota Manado periode 2011–2024 berfluktuasi dengan rata-rata pertumbuhan 1,18%. Penurunan terbesar terjadi pada 2020 yaitu sebesar -8,84% akibat pandemi COVID-19, sedangkan peningkatan tertinggi terjadi pada 2023 sebesar 9,23% sebagai tanda pemulihan ekonomi. Secara umum, penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh kebijakan upah dan kualitas tenaga kerja, dengan potensi risiko penurunan akibat kenaikan upah. Penyerapan tenaga kerja juga mencerminkan struktur ekonomi daerah.

Berdasarkan data-data dan uraian latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Upah Minimum Provinsi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di kota Manado
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan Provinsi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di kota Manado
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Tingkat Pendidikan Provinsi secara simultan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap individu yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa. Artinya, tenaga kerja mencakup semua orang yang berpotensi terlibat dalam kegiatan ekonomi.

Berdasarkan kemampuannya, tenaga kerja dibagi menjadi tiga. Pertama, tenaga kerja terdidik, yaitu mereka yang memiliki pengetahuan dari pendidikan formal (Sukirno, 2001). Kedua, tenaga kerja terlatih, yang memperoleh keahlian melalui pengalaman dan pelatihan kerja (Simajuntak, 2001). Ketiga, tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, yang umumnya mengandalkan tenaga fisik untuk pekerjaan sederhana (Simajuntak, 2001). Ketiga jenis ini menunjukkan perbedaan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti upah (Hasibuan, 2017), pendidikan dan keterampilan (Simajuntak, 2001), usia, kesehatan, teknologi, demografi, kebijakan pemerintah (Sedarmayanti, 2011), serta kondisi ekonomi (Todaro & Smith, 2015). Faktor-faktor ini menentukan kemampuan dan peluang kerja seseorang.

Dalam pasar kerja, permintaan tenaga kerja bergantung pada kebutuhan perusahaan dan permintaan produk, sedangkan penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah (Sumarsono, 2003). Keseimbangan keduanya akan menentukan tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang terserap (Sukirno, 2005).

Upah

Upah adalah hak pekerja yang dibayarkan dalam bentuk uang oleh pemberi kerja sesuai UU No. 13 Tahun 2003, termasuk tunjangan, untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan pemerintah sebagai batas terendah guna melindungi pekerja dan menjamin Kebutuhan Hidup Layak (UU No. 13 Tahun 2003; PP No. 36 Tahun 2021). Secara teori, kebijakan ini merupakan intervensi untuk mengatasi kegagalan pasar (Todaro & Smith, 2015). Selain itu, terdapat upah pesangon sebagai kompensasi saat pemutusan kerja.

UUD 1945 Pasal 27(2) dan 28D menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan upah yang layak. Secara ekonomi, upah terdiri dari upah nominal (jumlah uang) dan upah riil atau daya beli (Sukirno, 2005).

Dalam teori ekonomi, upah cenderung berada pada tingkat minimum kebutuhan hidup (Ricardo, 1817). Upah ditentukan oleh interaksi permintaan dan penawaran tenaga kerja (Smith, 1776). Selanjutnya, teori neoklasik menunjukkan adanya hubungan negatif antara upah dan permintaan tenaga kerja (Mankiw, 2003). Sementara itu, upah juga bersifat kaku sehingga dapat menyebabkan pengangguran (Keynes, 1936).

Tingkat Pendidikan

Menurut UU No. 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar untuk mengembangkan potensi individu agar memiliki kecerdasan, kepribadian, dan keterampilan yang dibutuhkan masyarakat. UUD 1945 juga menegaskan pendidikan sebagai tujuan utama negara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Teori Human Capital menyatakan bahwa pendidikan merupakan investasi yang dapat meningkatkan produktivitas, pendapatan, dan pertumbuhan ekonomi. Namun, jika kualitas pendidikan

tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, maka dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja bisa terbatas (Becker, 1964).

Pendidikan dibagi menjadi tiga jenis (UU No. 20 Tahun 2003): pendidikan formal (sekolah terstruktur dari dasar hingga tinggi), non-formal (kursus atau pelatihan di luar sekolah), dan informal (pembelajaran dari pengalaman sehari-hari). Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar produktivitas dan peluang kerja karena tenaga kerja dianggap lebih bernilai oleh perusahaan (Mankiw, 2003).

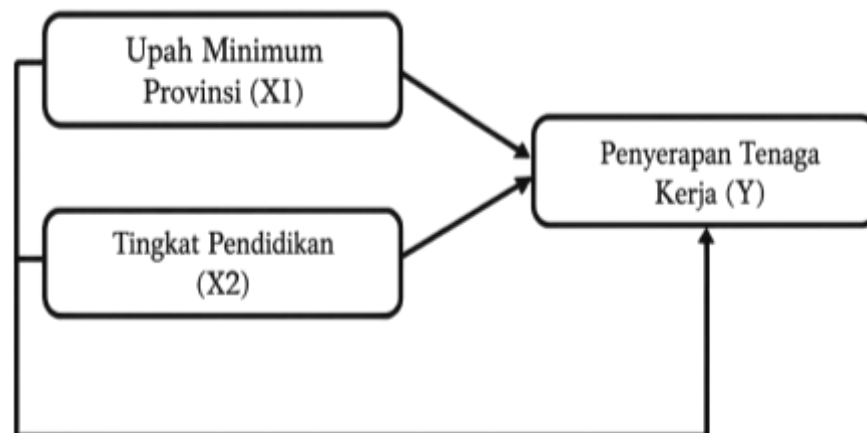
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2020) yang berjudul Pengaruh Upah dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi Tahun 2010–2019. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jambi dari tahun 2010- 2019. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Upah minimum dan tingkat pendidikan masing-masing memiliki koefisien positif dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jambi. Sementara secara simultan upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jambi Tahun 2010-2019.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dkk. (2020) yang berjudul Pengaruh Upah Minimum Provinsi Dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Utara. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh upah minimum provinsi dan ekspor terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel upah minimum provinsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan ekspor berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara.

Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, maka di bangun kerangka berpikir yang dinyatakan dalam gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah Penulis, 2025

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang menggunakan data berbentuk angka dan analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama periode November 2024 hingga November 2025. Lokasi penelitian berada di Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara, yang dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki dinamika ketenagakerjaan yang relevan dengan topik yang dikaji.

Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang mencakup periode tahun 2011 hingga 2024. Data sekunder ini berasal dari Badan Pusat Statistik Kota Manado dan Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara melalui website resmi Badan Pusat Statistik <https://manadokota.bps.go.id/> dan <https://sulut.bps.go.id>.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan telaah pustaka sebagai metode pengumpulan data. Telaah pustaka melibatkan pemanfaatan bahan referensi untuk memeriksa, menganalisis, dan memahami konsep atau teori yang berkaitan dengan penelitian, termasuk buku-buku akademis, jurnal, dan sumber tertulis.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Upah pada penelitian ini menggunakan data upah minimum di Provinsi Sulawesi Utara, yang diukur dalam satuan rupiah, yang mencakup periode 2011 hingga 2024.
2. Tingkat Pendidikan pada penelitian ini menggunakan data Rata-rata Lama Sekolah (RLS) pada tingkat Provinsi Sulawesi Utara, yang mencakup periode 2011 hingga 2024.
3. Penyerapan Tenaga Kerja pada penelitian ini diukur berdasarkan jumlah penduduk berusia 15 tahun ke atas yang bekerja di Kota Manado. Data ini mencakup seluruh individu yang bekerja di wilayah Kota Manado, tanpa membedakan domisili atau asal daerah. Data penyerapan tenaga kerja diukur dalam satuan jiwa dan mencakup periode 2011 hingga 2024.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Pengolahan data untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Eviews 10 dengan metode Ordinary Least Squares (OLS). Tingkat signifikan dari masing-masing koefisien regresi variabel bebas terkait pengaruh dari Upah Minimum Provinsi dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Manado, dapat diketahui melalui bentuk fungsional berikut:

$$\text{LnPTK}_t = \beta_0 + \beta_1 \text{LnUMP}_t + \beta_2 \text{LnTP}_t + e_t ;$$

Dimana:

$$\begin{aligned} \text{LnPTK} &= \text{Logaritma Natural Penyerapan Tenaga Kerja} \\ \beta_0 &= \text{Konstanta} \end{aligned}$$

Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Manado

(Polla, et al.)

β_1 dan β_2	= Koefisien regresi parsial
UMP	= Logaritma Natural Upah Minimum Provinsi
LnTP	= Logaritma Natural Tingkat Pendidikan
T	= Waktu (dalam data <i>time series</i>)
e	= Variabel Gangguan

Uji Statistik

1. Uji Simultan (F-Statistik)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu produksi petani kelapa. Hipotesis yang diajukan adalah:

H0: Variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H1: Variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel berdasarkan kriteria tertentu.

2. Uji Parsial (t-Statistik)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu produksi petani kelapa. Hipotesis yang diajukan adalah:

H0: Variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H1: Variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, dengan kriteria:

Jika t-hitung $\geq$ t-tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika t-hitung $\leq$ t-tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi R^2 bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas yang dimiliki nilai R-Square terhadap variabel terikat. Penilaian pada koefisien determinasi bisa dilihat pada Model summary yaitu pada kolom R Square yang merupakan hasil output uji R-Square.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian dilakukan dengan metode Jarque-Bera (JB), yaitu dengan melihat nilai probabilitasnya. Jika probabilitas JB $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka residual berdistribusi normal, sedangkan jika $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016). Untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model digunakan nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebagai tolak ukur dimana nilai VIF tidak melebihi 10. Terjadi multikolinieritas apabila nilai VIF > 10 , tapi sebaliknya tidak terjadi multikolinieritas jika VIF < 10 .

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan (Juliandi dkk., 2014). Pengujian dilakukan dengan metode Glejser, yaitu meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual (Gujarati, 2004). Jika nilai probabilitas Chi-Square $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika $< 0,05$ maka terdapat masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kesalahan pada periode t dengan periode sebelumnya dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan metode Lagrange Multiplier (LM). Jika nilai probabilitas Chi-Square $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka tidak terdapat autokorelasi, sedangkan jika $< 0,05$ maka terdapat masalah autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan variabel dependen PTK dengan metode Least Squares. Data yang digunakan merupakan data time series periode 2011-2024 dengan jumlah observasi sebanyak 14. Berdasarkan hasil analisis menggunakan data penelitian, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel	Coefficient		t	Sig.
	B	Std. Error		
C	77575.250	8822.056	8.793	0.000
UMP	-0.146	0.060	-2.444	0.033
TP	2.875	0.686	4.189	0.002

Keterangan Model :

$R^2 = 0.687$

Adjusted $R^2 = 0.631$

F-statistic = 12.100

Prob (F-statistic) = 0.002

Durbin-Watson = 1.513

Sumber: Data olahan E-views ver.10

Persamaan Regresi :

$$PTK = 77575.250 - 0,146UMP + 2,875TP + e$$

Interpretasi:

1. Nilai Konstanta (β_0) sebesar 77575.250 memberikan pengertian bahwa jika Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Tingkat Pendidikan (TP) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Penyerapan Tenaga Kerja (PTK) sebesar 77575.250 %.

2. Nilai koefisien β_1 yaitu koefisien regresi dari Upah Minimum Provinsi (UMP) sebesar -0,146 artinya, jika variabel Upah Minimum Provinsi bertambah 1%, maka Penyerapan Tenaga Kerja (PTK) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,146% dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien β_2 yaitu koefisien regresi dari Tingkat Pendidikan sebesar 2,875 artinya, jika variabel Tingkat Pendidikan (TP) bertambah 1%, maka Penyerapan Tenaga Kerja (PTK) juga akan mengalami peningkatan sebesar 2,875% dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji t-Statistik

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dan $df = n - k = 14 - 3 = 11$, maka diperoleh t-tabel sebesar 1,796. Dasar pengambilan keputusan: Jika t-hitung < t-tabel dan prob. > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika t-hitung > t-tabel dan prob. < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

1. Upah Minimum Provinsi (UMP)

Hasil regresi menunjukkan t-hitung sebesar 2,444 dan nilai probabilitas 0,033 (< 0,05), serta nilai *thitung* (2,444) > *ttabel* (1,796), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Upah Minimum Provinsi (UMP) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (PTK) di Kota Manado pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

2. Tingkat Pendidikan (TP)

Hasil regresi menunjukkan t-hitung sebesar 4,188 dan nilai probabilitas 0,0015 (< 0,05), serta nilai *thitung* (4,189) > *ttabel* (1,796), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Tingkat Pendidikan (TP) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (PTK) di Kota Manado pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

4. Hasil Uji F Statistik

Pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 11$, diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,98. Hasil uji regresi menunjukkan nilai Fhitung sebesar 12,100 dengan probabilitas 0,002 (< 0,05). Karena Fhitung (12,100) > Ftabel (3,98), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian, secara simultan variabel Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Tingkat Pendidikan (TP) berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (PTK) di Kota Manado.

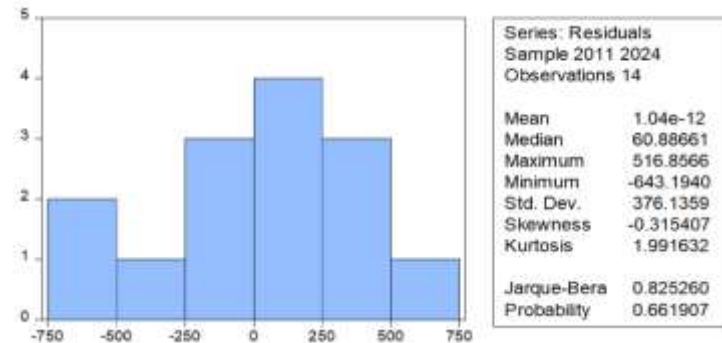
5. Koefisien Determinasi R^2

Hasil output regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,631. Hal ini menunjukkan bahwa 63,1% variasi dari penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel upah minimum provinsi dan tingkat pendidikan di Kota Manado. Sedangkan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil output uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas dari Jarque-Bera yaitu sebesar 0,6620. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,6620 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal atau normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil olahan E-views ver 10

2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil output uji multikolinieritas diatas dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada hasil perhitungan VIF dari masing masing variabel yaitu, UMP 4,3706; dan TP 4,3706 yang kurang dari 10 ($< 10,00$). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut atau uji multikolinieritas sudah terpenuhi.

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	77828674	6516.694	NA
UMP	0.003550	6416.045	4.370535
TP	0.471030	19990.48	4.370535

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan E-views ver 10

3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil output uji heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa nilai probability Obs R-Squared sebesar 0,0586 yaitu lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) maka bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau uji heterokedastisitas terpenuhi.

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	5.098874	Prob. F(5,8)	0.0214
Obs*R-squared	10.65615	Prob. Chi-Square(5)	0.0586
Scaled explained SS	3.261749	Prob. Chi-Square(5)	0.6597

Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil olahan E-views ver 10

4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil output uji uji Breusch-Godfrey Serial Correlation LM menunjukkan bahwa nilai probabilitas Chi-Square sebesar 0,5955 lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) maka bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dan uji autokorelasi sudah terpenuhi.

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.359827	Prob. F(2,9)	0.7074
Obs*R-squared	1.036576	Prob. Chi-Square(2)	0.5955

Gambar 5. Hasil Uji Autokorelasi

Sumber: Hasil olahan E-views ver 10

Pembahasan

1) Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayah dkk. (2020) yang menyatakan bahwa kenaikan upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja karena meningkatkan biaya produksi perusahaan. Selain itu, (Utama & Wijaya, 2013) juga menyatakan bahwa kenaikan upah tanpa peningkatan produktivitas dapat mengurangi permintaan tenaga kerja, terutama pada sektor padat karya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori bahwa permintaan tenaga kerja bersifat *derived demand* dan memiliki hubungan negatif dengan tingkat upah. Ketika upah meningkat, biaya produksi perusahaan ikut naik sehingga perusahaan cenderung mengurangi penggunaan tenaga kerja. Oleh karena itu, kenaikan Upah Minimum Provinsi berpotensi menurunkan penyerapan tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan teori permintaan tenaga kerja dalam kerangka neoklasik Ehrenberg & Smith (2018).

2) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa Tingkat Pendidikan (TP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu (2020) yang menyatakan bahwa di Provinsi Jambi, baik tingkat pendidikan maupun upah minimum secara simultan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori bahwa pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperluas kesempatan kerja. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan, baik formal maupun non-formal, menjadi strategi utama untuk mengurangi pengangguran dan meningkatkan daya saing tenaga kerja di Kota Manado. Hal ini sesuai dengan *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Becker (1964).

3) Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa secara simultan Upah Minimum Provinsi dan Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu (2020) yang menemukan bahwa kombinasi antara peningkatan pendidikan dan kebijakan upah yang proporsional dapat memperluas kesempatan kerja di daerah. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori bahwa pembangunan ekonomi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebijakan upah dan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan. Kombinasi kebijakan upah yang tepat dan peningkatan kualitas pendidikan akan memengaruhi dinamika pasar tenaga kerja serta tingkat penyerapan tenaga kerja di suatu daerah. Hal ini sesuai dengan teori pembangunan ekonomi yang dikemukakan oleh Todaro & Smith (2015).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Manado” selama periode 2011–2024, maka dapat disimpulkan bahwa, penyerapan tenaga kerja di Kota Manado dipengaruhi oleh kebijakan upah dan kondisi pendidikan masyarakat. Peningkatan upah minimum perlu diimbangi dengan mempertimbangkan kemampuan dunia usaha agar tidak menghambat penciptaan lapangan kerja. Sementara itu, peningkatan kualitas pendidikan terbukti menjadi faktor penting dalam memperluas peluang kerja, karena tenaga kerja yang lebih terdidik cenderung lebih siap bersaing dan kompetitif di pasar kerja. Sehingga, upaya meningkatkan penyerapan tenaga kerja perlu dilakukan secara seimbang melalui kebijakan upah yang tepat serta peningkatan kualitas pendidikan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023*. No. 35/05/Th. XXVI. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis (First)*. National Bureau of Economic Research (NBER). <https://books.google.co.id/books?id=9t69iICmrZ0C&lpq=PP1&hl=id&pg=PR3#v=onepage&q&f=false>
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis (Third)*. National Bureau of Economic Research (NBER).
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2018). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy (Third)*. Roudledge.

- <https://books.google.co.id/books?id=cFcPEAAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8 ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2004). *Basic Econometrics (4 ed.)*. McGraw Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayah, N., Sugianto, & Ramadhani, S. (2020). Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Utara. *Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*. http://repository.uinsu.ac.id/10700/1/SKRIPSI_NURUL_HIDAYAH_0501163228.pdf
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi (F. Zulkarnain, Ed.)*. UMSU Press.
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Macmillan & Co. Ltd.
- Mankiw, N. G. (2003). *Macroeconomics (5 ed.)*. Worth Publishers.
- Rahayu, Y. (2020). Pengaruh Upah dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi. *Journal Development*, 8(2), 114–128.
- Ricardo, D. (1817). *On the Principles of Political Economy and Taxation (J. Murray, Ed.)*. New York Public Library.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Simajuntak, P. J. (2001). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia (2 ed.)*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LP-FEUI).
- Smith, A. (1776). *An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations (First)*. W. Strahan; T. Cadell.
- Sukirno, S. (2001). *Pengantar teori mikroekonomi*. RajaGrafindo Persada.
- Sukirno, S. (2005). *Ekonomi pembangunan: proses, masalah, dan dasar kebijakan*. RajaGrafindo Persada.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Suprayitno, I. J., Darsyah, Moh. Y., & Rahayu, U. S. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Jumlah Pengangguran di Kota Semarang. *Prosiding Implementasi Penelitian pada Pengabdian Menuju Masyarakat Mandiri Berkemajuan*, 235–240.
- Tambunan, T. T. H. (2014). *Perekonomian Indonesia: Kajian teoritis dan analisis empiris (3 ed.)*. Ghalia Indonesia.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2015). *Economic Development Always learning The Pearson series in economics (12 ed.)*. Pearson Education. https://books.google.co.id/books/about/Economic_Development.html?hl=id&id=8yS1oQEACAAJ&redir_esc=y
- Utama, M. S., & Wijaya, I. K. (2013). Pengaruh Teknologi terhadap Penyerapan, Pendapatan, Produktivitas dan Efisiensi Usaha pada Industri Kerajinan Genteng di Desa Pejaten. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 2(9), 414–422. <https://www.neliti.com/publications/44633/pengaruh-teknologi-terhadap-penyerapan-pendapatan-produktivitas-dan-efisiensi-us>