

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2019-2024

Lalu Raja Baehaki¹, Gusti Ayu Arini², Ali Akbar Hidayat³

^{1,2,3}Universitas Mataram

lalurajabaehaki@gmail.com, gstarini@unram.ac.id, aliakbar.hd@unram.ac.id

Info Artikel

Article history:

Received Januari, 2026

Revised Januari, 2026

Accepted Januari, 2026

Kata Kunci:

PDRB, IPM, UMK, Investasi,
Penyerapan Tenaga Kerja

Keywords:

GRDP, HDI, Regency Minimum
Wage, Investment, Labor
Absorption

ABSTRAK

Satu Pintu. Variabel independen yang digunakan meliputi Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Indeks Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di kabupaten/kota Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2019–2024. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik NTB, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Pembangunan Manusia (IPM), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan Penanaman Modal Asing (PMA), sedangkan variabel dependennya yaitu penyerapan tenaga kerja. Analisis dilakukan dengan metode regresi data panel menggunakan pendekatan Fixed Effect Model (FEM) melalui aplikasi Eviews 12. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Produk Domestik Regional Bruto memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan Indeks Pembangunan Manusia dan Penanaman Modal Dalam Negeri berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Upah Minimum Kabupaten dan Penanaman Modal Asing berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Secara simultan, variabel PDRB, IPM, UMK, PMDN, dan PMA terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi NTB pada tahun 2019–2024.

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors influencing labor absorption in the regencies and cities of West Nusa Tenggara Province during the period 2019–2024. This research employs a quantitative method with an associative approach, using secondary data obtained from the Central Bureau of Statistics (BPS) of West Nusa Tenggara, the Department of Manpower and Transmigration, and the Investment and One-Stop Integrated Services Office. The independent variables used include Gross Regional Domestic Product (GRDP), Human Development Index (HDI), Regency Minimum Wage (UMK), Domestic Investment (PMDN), and Foreign Investment (PMA), while the dependent variable is labor absorption. The analysis was conducted using panel data regression with the Fixed Effect Model (FEM) approach through the EViews 12 application. The results indicate that, partially, the Gross Regional Domestic Product has a positive and significant effect on labor absorption, while the Human Development Index and Domestic Investment have a positive but insignificant effect. The Regency Minimum Wage and Foreign Investment have a negative

and insignificant effect on labor absorption. Simultaneously, GRDP, HDI, UMK, PMDN, and PMA collectively have a significant effect on labor absorption in the regencies and cities of West Nusa Tenggara Province during the 2019–2024 period.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

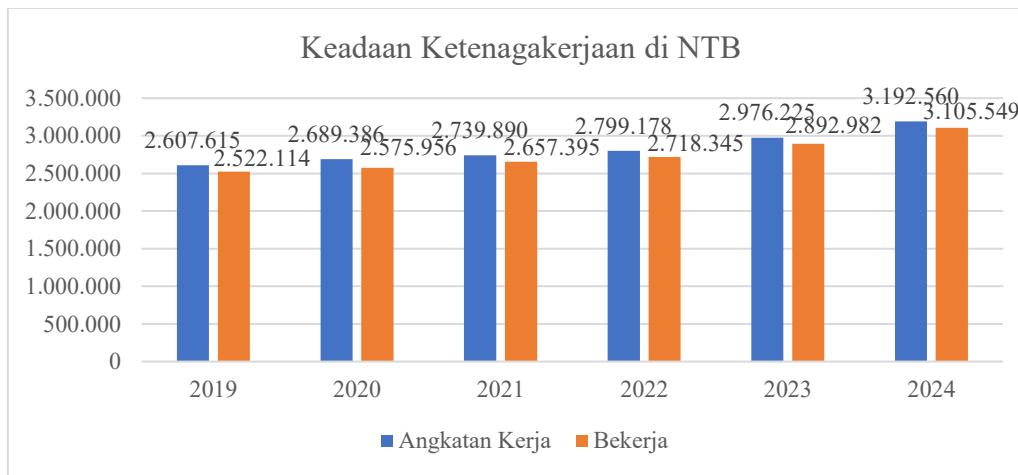
Name: Lalu Raja Baehaki
Institution: Universitas Mataram
Email: lalurajabaehaki@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Penyerapan tenaga kerja dapat dikategorikan sebagai salah satu masalah utama dalam proses pembangunan ekonomi dan sosial, khususnya di wilayah Indonesia. Pertumbuhan penduduk dan lulusan perguruan tinggi meningkatkan urgensi penciptaan lapangan kerja, yang berdampak pada pengangguran, stabilitas sosial, dan kesejahteraan masyarakat (Jamaluddin, 2023). Menurut Khatiwada dan Flaminiano (2019), sektor jasa, manufaktur, dan pertanian adalah penyumbang utama penyerapan tenaga kerja. Namun, ada ketidakcocokan antara pertumbuhan angkatan kerja dan ketersediaan pekerjaan, diperburuk oleh ketenagakerjaan informal serta kurangnya pendidikan dan keterampilan tenaga kerja, yang menurunkan daya saing di pasar global (Djirimu et al., 2021; Tasmilah et al., 2023).

Penyerapan tenaga kerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) menghadapi tantangan dan peluang unik, dipengaruhi oleh perkembangan ekonomi di sektor pariwisata, pertanian, dan perikanan (Sahri, 2023). NTB, dengan keindahan alam dan potensi pariwisata besar, memanfaatkan sektor ini sebagai motor ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Meski pariwisata tumbuh signifikan, ada kesenjangan penyerapan tenaga kerja, terutama karena masyarakat lokal kurang keterampilan untuk memenuhi tuntutan industri yang berkembang, sehingga terjadi ketidakcocokan antara ketersediaan tenaga kerja dan kebutuhan pasar (Sahri, 2023; Taupikurrahman & Suwandana, 2022).

Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat meluncurkan program pelatihan dan pemberdayaan tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan sesuai kebutuhan pasar. Mereka juga mendorong investasi di sektor pariwisata dan pertambangan guna menciptakan lapangan kerja berkelanjutan. Meski ada kemajuan dalam penyerapan tenaga kerja, tantangan seperti pengangguran tinggi dan ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri masih ada, memerlukan upaya intensif dari semua pihak untuk solusi efektif dan berkelanjutan (Pramuja et al., 2023). Berikut grafik Keadaan Ketenagakerjaan di Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2019-2024.

Grafik 1. Keadaan Ketenagakerjaan di NTB

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi NTB

Menurut Grafik 1, jumlah Angkatan Kerja (AK) di NTB meningkat dari 2.607.615 orang pada tahun 2019 menjadi 3.192.560 orang pada tahun 2024. Jumlah penduduk yang bekerja juga bertambah dari 2.522.114 orang pada tahun 2019 menjadi 3.105.549 orang pada tahun 2024, menunjukkan bahwa sebagian besar angkatan kerja terserap dalam lapangan pekerjaan. Meskipun terdapat fluktuasi kecil dalam pertumbuhan jumlah pekerja relatif terhadap angkatan kerja, secara keseluruhan, rasio pekerja terhadap angkatan kerja menunjukkan perbaikan, yang mencerminkan adanya peningkatan kesempatan kerja dan potensi pengembangan ekonomi di Nusa Tenggara Barat. Kondisi tersebut secara jelas mengindikasikan adanya kemajuan signifikan dalam proses penyerapan tenaga kerja di Provinsi NTB, meskipun tantangan dalam menjaga keseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan lapangan pekerjaan yang tersedia masih perlu diperhatikan.

Menurut Handoko dalam Ramdani et al. (2021), Penyerapan tenaga kerja bergantung pada dua kategori faktor utama, yakni faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal melibatkan variabel makroekonomi, antara lain tingkat Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), laju inflasi, tingkat pengangguran, serta tingkat suku bunga. Adapun faktor internal mencakup elemen-elemen yang bersumber dari perusahaan atau organisasi itu sendiri, seperti besarnya upah, produktivitas tenaga kerja, kepuasan kerja, dan ketersediaan modal. Sejalan dengan itu, menurut Mankiw (2016) menjelaskan bahwa pertumbuhan PDRB yang positif meningkatkan aktivitas ekonomi dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja. Selain itu, IPM yang tinggi, seperti yang dijelaskan oleh Sen (1999) menyatakan bahwa IPM tinggi memperbaiki kualitas hidup dan pendidikan, sehingga meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan daya saing. Upah Minimum yang kompetitif juga menarik tenaga kerja dan mendorong partisipasi angkatan kerja (Sukirno, 2015). Di sisi lain, investasi yang tinggi, seperti yang diungkapkan oleh Aschauer (1989) dan Todaro dan Smith (2015) menyatakan bahwa investasi yang tinggi, baik domestik maupun asing, mendorong penciptaan lapangan kerja baru dengan menciptakan lebih banyak peluang pekerjaan.

PDRB tidak hanya mencerminkan kinerja ekonomi suatu daerah, melainkan juga berdampak langsung pada penyerapan tenaga kerja. Kenaikan PDRB meningkatkan kebutuhan tenaga kerja di sektor formal dan informal, sehingga menurunkan pengangguran. Selain itu, pertumbuhan PDRB berkelanjutan mendorong investasi domestik dan asing, menciptakan lapangan kerja baru, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Jaya & Kholilah, 2020).

IPM berperan signifikan dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Peningkatannya berkorelasi dengan penurunan pengangguran, karena IPM tinggi mencerminkan pendidikan dan kesehatan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan dan efisiensi tenaga kerja, merangsang pertumbuhan ekonomi, serta kesempatan kerja (Faelassuffa & Yuliani, 2022).

Upah Minimum juga merupakan faktor yang berpotensi mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Menurut Alisyahbana et al. (2022), upah merupakan aspek sensitif dalam hubungan ketenagakerjaan, berfungsi sebagai sumber pendapatan bagi pekerja dan memberikan kepuasan kerja. Terdapat korelasi antara tingkat upah minimum dan penyerapan tenaga kerja; peningkatan upah cenderung menurunkan permintaan tenaga kerja dan meningkatkan pengangguran, sementara penurunan upah dapat meningkatkan permintaan tenaga kerja dan mengurangi pengangguran. Namun, menurut penelitian dari Iksan et al. (2020), upah yang lebih tinggi meningkatkan permintaan pekerja berpendidikan tinggi dan berkualitas. Kenaikan upah juga mendorong produktivitas pekerja dan meningkatkan daya beli masyarakat, yang pada gilirannya mendorong peningkatan produksi perusahaan dan kebutuhan akan tenaga kerja tambahan.

Investasi juga berpotensi mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Investasi dapat berasal dari penanaman modal dalam negeri dan luar negeri. Peningkatan investasi dari tahun ke tahun akan meningkatkan penyerapan angkatan kerja, karena tingginya investasi mendorong proses produksi yang membutuhkan lebih banyak tenaga kerja. Para ahli ekonomi memandang investasi sebagai elemen krusial dalam proses pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Penanaman modal dalam peralatan produksi tidak sekadar memperbaiki unsur produksi, melainkan juga menghasilkan peluang kerja, yang berujung pada penurunan tingkat pengangguran (Ummah & Yasin, 2021).

Sehubungan dengan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis dampak Produk Domestik Regional Bruto, Indeks Pembangunan Manusia, Upah Minimum, Penanaman Modal Dalam Negeri dan Penanaman Modal Asing terhadap tingkat penyerapan tenaga di Kabupaten/Kota Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2019-2024.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Tenaga Kerja

Menurut S. Mulyadi (2003), Tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk yang berada dalam rentang usia produktif (15-64 tahun), yakni keseluruhan populasi di suatu negara yang berpotensi memproduksi barang dan jasa, asalkan ada permintaan terhadap tenaga mereka serta kemauan untuk berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Bab 1 Pasal 1 Ayat 2 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Sementara itu, menurut Badan Pusat Statistik, tenaga kerja merujuk pada penduduk berusia 15 tahun ke atas yang sedang bekerja atau memiliki pekerjaan namun sementara tidak bekerja.

2.2 Produk Domestik Regional Bruto

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan indikator utama dalam mengukur pertumbuhan ekonomi suatu wilayah. PDRB mencerminkan nilai tambah bruto yang dihasilkan oleh seluruh sektor ekonomi dalam suatu wilayah pada periode tertentu. Menurut Badan Pusat Statistik (2023) PDRB dapat diartikan sebagai total nilai tambah bruto dari semua barang dan jasa yang dihasilkan di suatu wilayah selama satu tahun tertentu, baik menggunakan harga berlaku maupun harga konstan.

Lebih lanjut, Todaro & Smith (2020) menjelaskan bahwa PDRB adalah salah satu indikator makroekonomi yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan ekonomi suatu daerah serta sebagai alat analisis dalam menentukan kebijakan pembangunan ekonomi. Dalam analisis ekonomi regional, PDRB digunakan untuk menilai tingkat produktivitas, distribusi pendapatan, dan ketimpangan ekonomi antarwilayah (Richardson, 2019).

2.3 Indeks Pembangunan Manusia

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Index* (HDI) merupakan indikator komposit yang digunakan untuk mengukur pencapaian pembangunan manusia dalam tiga dimensi utama, yaitu umur panjang dan hidup sehat, akses terhadap pendidikan, serta standar hidup yang layak (UNDP, 2022).

Menurut Todaro dan Smith (2020) pembangunan manusia diartikan sebagai proses yang memperluas opsi individu untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Dalam hal ini, IPM berfungsi sebagai instrumen pengukuran untuk menilai mutu pembangunan manusia, yang tidak hanya bergantung pada dimensi ekonomi, tetapi juga melibatkan dimensi sosial dan kesehatan.

2.4 Upah Minimum

Upah dapat dipahami sebagai bentuk kompensasi yang diterima oleh pekerja atas jasa atau kontribusi yang diberikan dalam kegiatan produksi maupun penyediaan jasa. Berdasarkan Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atau buruh, yang penetapannya didasarkan pada kesepakatan, perjanjian kerja, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan di dalamnya.

Menurut Sumarsono (2003) upah adalah kompensasi dari pemberi kerja kepada pekerja atas tenaga, waktu, dan keterampilan dalam produksi atau pelayanan, berupa uang atau manfaat lainnya berdasarkan kesepakatan kerja. Kenaikan upah berkelanjutan berdampak signifikan pada ketersediaan tenaga kerja, karena mendorong pengusaha mengembangkan usaha, meningkatkan unit usaha, dan merekrut lebih banyak pekerja.

Upah Minimum Kabupaten adalah standar pengupahan terendah yang ditetapkan pemerintah daerah kabupaten/kota untuk melindungi pekerja agar memenuhi kebutuhan hidup layak di wilayahnya. Penetapan UMK dilakukan tahunan oleh bupati/wali kota berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Daerah dan saran gubernur. UMK mempertimbangkan kondisi ekonomi daerah, inflasi, produktivitas tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi, serta dinamika pasar tenaga kerja local (Sumarsono, 2003).

2.5 Investasi

Investasi merupakan aktivitas penempatan sejumlah dana atau aset dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pada waktu yang akan datang. Menurut Tandelilin (2017), investasi merupakan suatu bentuk komitmen terhadap penggunaan dana atau sumber daya lainnya pada masa sekarang, yang bertujuan untuk mendapatkan manfaat ekonomi di masa mendatang. Dalam konteks keuangan, investasi dapat diartikan sebagai pembelian aset keuangan seperti saham, obligasi, reksa dana, maupun instrumen lainnya, yang diharapkan dapat memberikan return dalam periode tertentu.

Sumber modal investasi umumnya berasal dari dua kategori utama, yakni Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan Penanaman Modal Asing (PMA). PMDN adalah investasi oleh investor domestik menggunakan dana dalam negeri untuk usaha di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, PMDN diartikan sebagai kegiatan penanaman modal yang dilakukan oleh investor domestik dengan menggunakan modal dalam negeri untuk menjalankan

usaha di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Menurut Kasmir (2019), PMDN mencerminkan kepercayaan investor lokal terhadap perekonomian nasional; iklim investasi kondusif mendorong aliran modal ke sektor produktif, sedangkan ketidakpastian menurunkannya. Dana PMDN berasal dari investor domestik individu atau badan usaha untuk keuntungan melalui aktivitas ekonomi legal di Indonesia.

Sementara itu, Penanaman Modal Asing (PMA) merupakan bentuk investasi yang dilakukan oleh investor asing, baik individu maupun badan usaha, dengan tujuan menjalankan kegiatan usaha di wilayah Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, PMA diartikan sebagai kegiatan penanaman modal yang dilakukan oleh investor asing untuk menjalankan usaha di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, baik dengan menggunakan seluruhnya modal asing maupun melalui kerja sama dengan penanaman modal dalam negeri. Menurut Todaro dan Smith (2015), PMA merupakan transfer modal lintas negara untuk keuntungan dari aktivitas ekonomi di negara penerima, yang juga membawa transfer teknologi, inovasi manajerial, dan akses pasar internasional. PMA berperan strategis dalam modernisasi industri, mendorong ekspor, dan memperkuat daya saing global perekonomian.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif sebagai jenis penelitian. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan memanfaatkan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data, kemudian data yang diperoleh dianalisis secara statistik untuk memverifikasi hipotesis yang telah ditentukan.

Penelitian ini juga menerapkan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengungkap hubungan kausalitas antara dua variabel atau lebih, serta memberikan gambaran yang komprehensif mengenai keterkaitan antara variabel X (independen) dan variabel Y (dependen) (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk angka atau bilangan, sehingga dapat diukur dan dihitung secara objektif. Data kuantitatif dari penelitian ini yaitu menggunakan data Produk Domestik Regional Bruto, Indeks Pembangunan Manusia, Upah Minimum, Realisasi Investasi (PMDN dan PMA) dan Penyerapan Tenaga Kerja menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) tahun 2019-2024.

3.2 Pemilihan Model

Pemilihan model estimasi data panel bertujuan menentukan metode terbaik untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap dependen, karena data panel menggabungkan cross-section dan time series. Tiga pendekatan utama adalah Common Effect Models (CEM), Fixed Effect Models (FEM), dan Random Effect Models (REM). CEM mengasumsikan homogenitas antar entitas dan waktu tanpa perbedaan signifikan. FEM mempertimbangkan perbedaan tetap antar entitas yang memengaruhi dependen, cocok jika efek spesifik entitas berkorelasi dengan independen. REM menganggap perbedaan antar entitas acak dan tidak berkorelasi dengan independen, tepat jika efek entitas adalah sampel acak dari populasi luas.

3.3 Uji Chow

Uji Chow merupakan pengujian yang dilakukan untuk menilai apakah *Fixed Effect Models* dalam regresi data panel lebih unggul dibandingkan dengan *Common Effect Models*. Uji ini membandingkan kedua model tersebut. Hipotesis yang diajukan dalam uji chow yaitu:

1. H₀: *Common Effect Models* lebih baik daripada *Fixed Effect Models*
2. H₁: *Fixed Effect Models* lebih baik dari *Common Effect Models*

3.4 Uji Hausmen

Uji hausmen digunakan untuk memilih antara pendekatan efek acak dan metode efek tetap dalam analisis data panel. hipotesis yang di uji dalam uji *hausmen* yaitu:

1. H0: *Random Effect Models* lebih baik dari *Fixed Effect Models*
2. H1: *Fixed Effect Models* lebih baik dari *Random Effect Models*

3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini menerapkan model regresi data panel dengan menggunakan program aplikasi Eviews 12. Adapun persamaan model regresi data panel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + \beta_5 X_{5it} + e_{it}$$

Keterangan:

Y_{it}	= Penyerapan Tenaga Kerja
β_0	= Koefisien intersep/konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	= Koefisien Regresi
X_{1it}	= Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)
X_{2it}	= Indeks Pembangunan Manusia (IPM)
X_{3it}	= Upah Minimum Kabupaten (UMK)
X_{4it}	= Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN)
X_{5it}	= Penanaman Modal Asing (PMA)
e	= error term
i	= Kabupaten/Kota di Provinsi Nusa Tenggara Barat
t	= Periode Waktu

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menganalisis apakah model persamaan regresi dapat digunakan sebagai landasan estimasi yang tidak bias. Terutama untuk data yang banyak, perlu menggunakan uji asumsi klasik untuk lebih meyakinkan kesesuaian antar model persamaan regresi tersebut. Menurut Ghazali (2018) ada empat tahapan pengujian asumsi klasik yaitu Normalitas, multikolinearitas, heteroskedasitas, dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki kontribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah residual atau error term dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik diharapkan memiliki residual yang terdistribusi normal (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas dapat menimbulkan masalah karena variabel bebas yang seharusnya menjelaskan variabel terikat justru saling berhubungan kuat satu sama lain, sehingga menyebabkan hasil estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Indikasi multikolinieritas dapat diketahui melalui nilai korelasi antar variabel independen, jika koefisien korelasi

sederhana melebihi 0,80, maka dapat menjadi pertanda bahwa terjadi multikolinieritas (Gujarati & Porter, 2009).

c. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi perbedaan varians residual antar observasi dalam model regresi. Homoskedastisitas berarti varians konstan, sedangkan heteroskedastisitas berarti varians tidak sama; model regresi ideal homoskedastis. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Uji Glejser*, yaitu dengan meregresikan absolut residual terhadap variabel bebas, lalu menganalisis signifikansi koefisien. Jika p-value < 0,05, tolak H_0 (ada heteroskedastisitas); jika > 0,05, terima H_0 (bebas heteroskedastisitas) (Ghozali, 2018).

d. **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), yang merupakan pelanggaran terhadap asumsi klasik regresi linier berganda (Gujarati & Porter, 2009). Autokorelasi umumnya terjadi pada data runtun waktu (*time series*), dan keberadaannya dapat menyebabkan estimasi menjadi tidak efisien (Widarjono, 2016). Penelitian ini menggunakan Uji Breusch Godfrey untuk mendeteksi autokorelasi residual serial, dengan memasukkan lag residual sebagai variabel independen tambahan dan menguji signifikansi koefisiennya (Gujarati, 2021).

3.7 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan memperhitungkan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Uji hipotesis mempunyai tujuan utama mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dan untuk membuktikan hipotesis.

a. **Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen dalam model regresi. Nilai R^2 berkisar dari 0 hingga 1, di mana nilai mendekati 1 menunjukkan model yang baik dalam menjelaskan variasi, sedangkan mendekati 0 menunjukkan kemampuan penjelasan yang lemah (Ghozali, 2018). Dalam regresi berganda, R^2 yang tinggi tidak selalu menunjukkan model yang baik apabila terjadi multikolinearitas, sehingga perlu juga memperhatikan adjusted R^2 sebagai ukuran yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model (Gujarati & Porter, 2009).

b. **Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Uji simultan digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model regresi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian menggunakan nilai signifikansi (probabilitas dari F-statistik) Dimana jika probabilitas (F-statistik) > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

c. **Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda, dengan asumsi variabel lain konstan (*ceteris paribus*) (Gujarati & Porter, 2009). Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel atau melalui p-value pada taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Jika p-value < 0,05,

variabel bebas berpengaruh signifikan; jika $\geq 0,05$, maka pengaruhnya tidak signifikan (Ghozali, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

Pemilihan Model

Pemilihan model estimasi data panel bertujuan menentukan metode terbaik untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap dependen, karena data panel menggabungkan cross-section dan time series. Tiga pendekatan utama adalah Common Effect Models (CEM), Fixed Effect Models (FEM), dan Random Effect Models (REM). CEM mengasumsikan tidak ada perbedaan signifikan antar entitas atau waktu, sehingga pengaruh variabel independen homogen. FEM mempertimbangkan perbedaan tetap antar entitas yang memengaruhi dependen, cocok jika efek spesifik berkorelasi dengan variabel independen. REM menganggap perbedaan antar entitas acak dan tidak berkorelasi dengan variabel independen, tepat jika efek entitas sebagai sampel acak dari populasi luas.

Tabel 1. Pemilihan Model Estimasi

Model Pendekatan	Probabilitas	Hasil Pemilihan
Uji Chow	0,0002	Fixed Effect Models
Uji Hausmen	0,0000	Fixed Effect Models
Uji Lagrange Multiplier	-	-

Sumber: Hasil Pengolahan menggunakan Eviews 12

Berdasarkan tabel pemilihan model estimasi diatas, setelah melakukan pengujian menggunakan Uji Chow dan Uji Hausmen masing-masing mendapatkan nilai probabilitas 0,0002 dan 0,0000 yang menunjukkan nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka secara statistik H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya model yang terpilih yaitu model Fixed Effect Models.

Uji Lagrange Multiplier dalam penelitian ini tidak dilakukan karena pada Uji Chow dan Uji Hausman menunjukkan bahwa metode yang terpilih adalah *Fixed Effect Models*. Sedangkan Uji Lagrange Multiplier dilakukan untuk membandingkan kemudian memilih model yang terbaik antara *Common Effect Models* atau *Random Effect Models*.

Tabel 2. Hasil Uji Fixed Effect Models

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.935047	0.196199	20.05640	0.0000
LN_X1	0.047004	0.016420	2.862600	0.0064
LN_X2	0.082119	0.097659	0.840873	0.4050
LN_X3	-0.009938	0.029612	-0.335620	0.7388
LN_X4	0.000834	0.000862	0.967434	0.3386
LN_X5	-3.84E-05	0.000744	-0.051565	0.9591

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

Root MSE	0.005325	R-squared	0.829779
Mean dependent var	4.571341	Adjusted R-squared	0.775618

S.D. dependent var	0.013016	S.E. of regression	0.006166
Akaike info criterion	-7.124498	Sum squared resid	0.001673
Schwarz criterion	-6.596311	Log likelihood	225.1727
Hannan-Quinn criter.	-6.918315	F-statistic	15.32052
Durbin-Watson stat	2.444561	Prob(F-statistic)	0.000000

Sumber: Hasil Pengolahan menggunakan Eviews 12

Berdasarkan tabel diatas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$LN_Y_{it} = 3.935047 + 0.047004LN_X1_{it} + 0.082119LN_X2_{it} - 0.009938LN_{X3_{it}} + 0.000834LN_{X4_{it}} \\ - 0.0000384LN_{X5_{it}} + e_{it}$$

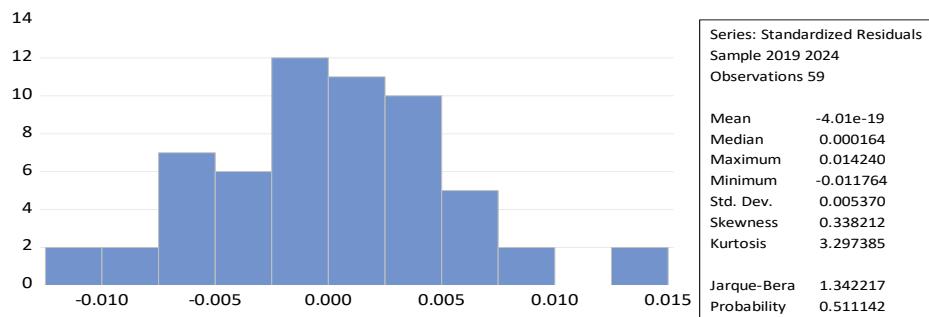
4.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2018), uji asumsi klasik merupakan langkah penting dalam analisis regresi linier berganda berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji ini memastikan bahwa model regresi memenuhi empat asumsi utama yang menjadi dasar validasi hasil analisis. Pengujian hipotesis dianggap sah apabila keempat asumsi tersebut tidak dilanggar. Adapun asumsi-asumsi tersebut meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki kontribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah residual atau error term dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik diharapkan memiliki residual yang terdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan menggunakan Eviews 12

Berdasarkan tabel 3, maka didapatkan hasil bahwa nilai statistik *Jarque-Bera* sebesar 1.342217 dengan nilai probabilitas sebesar 0.511142 yang artinya lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Hal ini menyebabkan estimasi koefisien tidak stabil dan sulit diinterpretasikan

karena variabel bebas saling berhubungan kuat. Indikasi multikolinearitas jika koefisien korelasi sederhana $> 0,80$ (Gujarati & Porter, 2009).

Tabel 4, Hasil Uji Multikolinieritas

	LN_X1	LN_X2	LN_X3	LN_X4	LN_X5
LN_X1	1.000.000	0.121909	0.158047	0.603795	0.378018
LN_X2	0.121909	1.000.000	0.465525	0.178990	-0.218690
LN_X3	0.158047	0.465525	1.000.000	0.267697	0.128524
LN_X4	0.603795	0.178990	0.267697	1.000.000	0.332958
LN_X5	0.378018	-0.218690	0.128524	0.332958	1.000.000

Sumber: Hasil Pengolahan menggunakan Eviews 12

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui jika nilai korelasi antara LN_X1 (PDRB) dan LN_X2 (IPM) sebesar 0.121909. Nilai korelasi antara LN_X1 (PDRB) dan LN_X3 (UMK) sebesar 0.158047. Nilai korelasi antara LN_X1 (PDRB) dan LN_X4 (PMDN) sebesar 0.603795. Nilai korelasi antara LN_X1 (PDRB) dan LN_X5 (PMA) sebesar 0.378018. Nilai korelasi antara LN_X2 (IPM) dan LN_X3 (UMK) sebesar 0.465525. Nilai korelasi antara LN_X2 (IPM) dan LN_X4 (PMDN) sebesar 0.178990. Nilai korelasi antara LN_X2 (IPM) dan LN_X5 (PMA) sebesar -0.218690. Nilai korelasi antara LN_X3 (UMK) dan LN_X4 (PMDN) sebesar 0.267697. Nilai korelasi antara LN_X3 (UMK) dan LN_X5 (PMA) sebesar 0.128524. Nilai korelasi antara LN_X4 (PMDN) dan LN_X5 (PMA) sebesar 0.332958. Dapat diketahui bahwa semua data kurang dari 0,80 ($< 0,80$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi perbedaan varians residual antar observasi dalam model regresi. Homoskedastisitas berarti varians konstan, sedangkan heteroskedastisitas berarti varians tidak sama; model regresi ideal homoskedastis. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Uji Glejser*, yaitu dengan meregresikan absolut residual terhadap variabel bebas, lalu menganalisis signifikansi koefisien. Jika *p*-value $< 0,05$, tolak H_0 (ada heteroskedastisitas); jika $> 0,05$, terima H_0 (bebas heteroskedastisitas) (Ghozali, 2018).

Tabel 5, Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.002422	0.101126	0.023952	0.9810
LN_X1	-0.007052	0.008463	-0.833219	0.4092
LN_X2	0.038020	0.050336	0.755321	0.4541
LN_X3	-0.006367	0.015263	-0.417151	0.6786
LN_X4	-9.47E-05	0.000444	-0.213237	0.8321
LN_X5	-0.000643	0.000383	-1.675589	0.1009

Sumber: Hasil Pengolahan menggunakan Eviews 12

Berdasarkan tabel 5, hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan *Uji Glejser*, maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hal tersebut dikarenakan nilai *Probability* dari setiap variabel independen lebih besar dari 0,05.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$), yang merupakan pelanggaran terhadap asumsi klasik regresi linier berganda (Gujarati & Porter, 2009). Autokorelasi umumnya terjadi pada data runtun waktu (*time series*), dan keberadaannya dapat menyebabkan estimasi menjadi tidak efisien (Widarjono, 2016). Penelitian ini menggunakan Uji Breusch Godfrey untuk mendeteksi autokorelasi residual serial, dengan memasukkan lag residual sebagai variabel independen tambahan dan menguji signifikansi koefisiennya (Gujarati, 2021).

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.281783	0.235683	-1.195604	0.2386
RESID01_L1	-0.182203	0.156047	-1.167616	0.2495
LN_X1	-0.000399	0.001790	-0.222912	0.8247
LN_X2	-0.011658	0.018270	-0.638087	0.5269
LN_X3	0.023025	0.018179	1.266550	0.2123
LN_X4	-0.000100	0.000652	-0.153616	0.8786
LN_X5	-0.000357	0.000393	-0.908234	0.3689

Sumber: Hasil Pengolahan menggunakan Eviews 12

Uji Breusch-Godfrey mendeteksi autokorelasi residual serial dalam regresi panel dengan memasukkan lag residual sebagai variabel tambahan. Hasil menunjukkan koefisien lag pertama residual (RESID01_L1) memiliki probabilitas $0.2495 > 0.05$, yang berarti residual sebelumnya tidak berpengaruh signifikan terhadap residual saat ini. Dengan demikian, model bebas dari autokorelasi, dan hasil estimasi koefisien dapat dipercaya.

4.3 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan memperhitungkan statitika sehingga didapat hasil pembuktian yang menujukkan hipotesis ditolak atau diterima. Uji hipotesis mempunyai tujuan utama mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dan untuk membuktikan hipotesis.

4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen dalam model regresi. Nilai R^2 berkisar dari 0 hingga 1, di mana nilai mendekati 1 menunjukkan model yang baik dalam menjelaskan variasi, sedangkan mendekati 0 menunjukkan kemampuan penjelasan yang lemah (Ghozali, 2018). Dalam regresi berganda, R^2 yang tinggi tidak selalu menunjukkan model yang baik apabila terjadi multikolinearitas, sehingga perlu juga memperhatikan adjusted R^2 sebagai ukuran yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model (Gujarati & Porter, 2009).

Hasil pengujian dengan menggunakan *Fixed Effect Models* pada tabel 4.10 menghasilkan nilai *Adjusted R-squared* sebesar 0.775618 atau 78 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Produk Domestik Regional Bruto, Indeks Pembangunan Manusia, Upah Minimum Kabupaten, Penanaman Modal Dalam Negeri dan Penanaman Modal Asing memiliki pengaruh 78 persen terhadap penyerapan tenaga kerja dan sisanya 22 persen dipengaruhi oleh variabel atau faktor yang lain.

4.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel 2, bahwa nilai Prob (F-Statistic) sebesar $0.000000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Produk Domestik Regional Bruto, Indeks Pembangunan Manusia, Upah Minimum Kabupaten, Penanaman Modal Dalam Negeri dan Penanaman Modal Asing berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan tabel 2, hasil pengujian (uji parsial) probabilitas Produk Domestik Regional Bruto, Indeks Pembangunan Manusia, Upah Minimum Kabupaten, Penanaman Modal Dalam Negeri dan Penanaman Modal Asing terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat menggunakan regresi *Fixed Effect Models* menunjukkan nilai atau hasil sebagai berikut:

Pengaruh variabel Produk Domestik Regional Bruto terhadap penyerapan tenaga kerja

Pengujian hipotesis pertama menguji pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap penyerapan tenaga kerja. Dari hasil penelitian dapat diketahui koefisien PDRB positif sebesar 0.047004 dengan probabilitas $0.0064 < 0.05$ maka hipotesis satu diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Produk Domestik Regional Bruto berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2019-2024.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Todaro & Smith (2015), yang menyatakan pertumbuhan ekonomi melalui PDRB meningkatkan kesempatan kerja dan penyerapan tenaga kerja. Juga sesuai dengan Schultz (1961), yang menekankan peningkatan output ekonomi mendorong terciptanya lapangan pekerjaan lebih banyak. Selain itu, temuan ini sesuai dengan Arsyad (2010), yang menegaskan pertumbuhan ekonomi tinggi berpengaruh langsung terhadap peningkatan kesempatan kerja dan kesejahteraan masyarakat di suatu wilayah.

Penelitian menunjukkan PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sehingga peningkatan PDRB di Kabupaten/Kota NTB tahun 2019–2024 meningkatkan kesempatan kerja. Pertumbuhan ekonomi berkontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, tercermin dari pemanfaatan potensi ekonomi, infrastruktur pendukung, dan kegiatan ekonomi optimal yang mendorong penyerapan tenaga kerja efektif.

Penelitian ini sejalan dengan Indriyanti (2024) dan Jaya & Kholilah (2020), yang menunjukkan PDRB berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Juga sesuai dengan Rahmadha (2024) dan Cahyani (2023), yang menegaskan pertumbuhan ekonomi melalui PDRB meningkatkan kesempatan kerja. Namun, tidak sejalan dengan Yuliathinerda (2019) dan Agustin (2022), yang menemukan PDRB berpengaruh negatif atau tidak signifikan. Meskipun demikian, penelitian ini menekankan pentingnya pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dan pengelolaan potensi daerah optimal untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota NTB tahun 2019–2024.

Pengaruh variabel Indeks Pembangunan Manusia terhadap penyerapan tenaga kerja

Pengujian hipotesis kedua menguji pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap penyerapan tenaga kerja. Dari hasil penelitian dapat diketahui koefisien IPM positif sebesar 0.082119 dengan probabilitas $0.4050 > 0.05$ maka hipotesis dua ditolak atau H0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2019-2024.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Todaro dan Smith (2011), yang menekankan pembangunan manusia melalui pendidikan, kesehatan, dan standar hidup sebagai faktor penting untuk mendorong pertumbuhan ekonomi serta penyerapan tenaga kerja, meski pengaruhnya tidak selalu signifikan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori Sen (1999), yang menyoroti peran pembangunan manusia dalam memperluas kesempatan kerja karena manusia sebagai pelaku utama ekonomi. Selain

itu, hasil ini cocok dengan teori Arsyad (2010), yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia via IPM dapat mendorong pembangunan ekonomi secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Nusa Tenggara Barat pada 2019–2024, artinya peningkatan IPM berdampak pada kesempatan kerja tetapi tidak cukup kuat. Hal ini menandakan kualitas pembangunan manusia di provinsi tersebut sudah baik dan terus membaik, meski belum sepenuhnya mendorong peningkatan kerja secara nyata. Kondisi ini terlihat dari kemajuan aspek pendidikan, kesehatan, dan standar hidup di berbagai daerah, yang menunjukkan IPM relatif baik namun masih perlu penguatan untuk lebih berkontribusi pada penyerapan tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rahmadha (2024) dan Yuliathinerda (2019), yang menemukan IPM berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Namun, ada perbedaan signifikansi: mereka menemukan pengaruh signifikan, sedangkan penelitian ini menunjukkan positif tapi tidak signifikan di Kabupaten/Kota NTB 2019–2024. Ini menunjukkan pengaruh IPM bervariasi antar daerah, tergantung kondisi sosial ekonomi, produktivitas tenaga kerja, dan pemerataan pembangunan. Meski demikian, pemerintah daerah perlu meningkatkan pembangunan manusia melalui pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan agar IPM lebih berkontribusi pada penyerapan tenaga kerja di NTB.

Pengaruh variabel Upah Minimum Kabupaten terhadap penyerapan tenaga kerja

Pengujian hipotesis ketiga menguji pengaruh Upah Minimum Kabupaten terhadap penyerapan tenaga kerja. Dari hasil penelitian dapat diketahui koefisien Upah Minimum Kabupaten negatif sebesar 0.009938 dengan probabilitas $0.7388 > 0.05$ maka hipotesis tiga ditolak atau H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Upah Minimum Kabupaten berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2019-2024.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Keynes (1936), yang menyatakan kenaikan upah menekan permintaan tenaga kerja karena meningkatkan biaya produksi, sehingga mengurangi penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini juga sesuai dengan teori Simanjuntak (2001), yang menjelaskan kenaikan upah tidak selalu positif terhadap penyerapan tenaga kerja, terutama tanpa peningkatan produktivitas. Selain itu, hasil ini cocok dengan teori Sumarsono (2003), yang menekankan upah minimum dapat berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja karena perusahaan mengurangi tenaga kerja untuk menekan biaya.

Penelitian menunjukkan bahwa Upah Minimum Kabupaten (UMK) berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2019–2024, artinya kenaikan UMK cenderung menurunkan penyerapan tenaga kerja meski tidak kuat. Hal ini menandakan kenaikan UMK belum mendorong lapangan kerja baru, bahkan membuat perusahaan hati-hati merekrut karena biaya produksi naik. Kondisi ini terlihat dari kemampuan perusahaan kecil dan menengah yang terbatas menanggung kenaikan upah, sehingga mereka tekan jumlah tenaga kerja untuk menjaga efisiensi.

Penelitian ini mirip dengan Jafary (2018), yang menemukan Upah Minimum tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, namun berbeda arah: Jafary positif meski tidak signifikan di DIY, sedangkan ini negatif tapi tidak signifikan di NTB 2019–2024. Ini tidak sejalan dengan Indriyanti (2024) yang negatif signifikan di Banten, dan Agustin (2022) yang positif signifikan. Meski demikian, pemerintah daerah perlu menyeimbangkan penetapan UMK dengan kondisi usaha agar tidak menghambat penyerapan tenaga kerja.

Pengaruh variabel Penanaman Modal Dalam Negeri terhadap penyerapan tenaga kerja

Pengujian hipotesis keempat menguji pengaruh Penanaman Modal Dalam Negeri terhadap penyerapan tenaga kerja. Dari hasil penelitian dapat diketahui koefisien positif sebesar 0.000834 dengan probabilitas $0.3386 > 0.05$ maka hipotesis empat ditolak atau H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Penanaman Modal Dalam Negeri berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2019-2024.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Todaro & Smith (2006), yang menekankan investasi seperti PMDN sebagai faktor penting untuk pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Penelitian ini juga didukung Sukirno (2013), yang menyatakan peningkatan investasi meningkatkan kapasitas produksi dan kesempatan kerja. Selain itu, sesuai Arsyad (2010), investasi berperan penting dalam pembangunan ekonomi secara langsung maupun tidak langsung. Dari hasil parsial, PMDN berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota NTB 2019–2024, menunjukkan hubungan positif yang belum signifikan.

Penelitian menunjukkan bahwa Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2019–2024, artinya peningkatan PMDN berdampak positif tapi tidak cukup kuat. Hal ini menandakan investasi dalam negeri sudah baik namun belum optimal mendorong lapangan kerja baru. Kondisi ini disebabkan alokasi investasi lebih ke sektor padat modal daripada padat karya, sehingga kontribusinya terbatas. Meski demikian, peningkatan PMDN menunjukkan potensi positif bagi ekonomi daerah, terutama jika diarahkan ke sektor penyerap tenaga kerja lebih banyak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rahmadha (2024) dan Jafary (2018), yang menemukan PMDN berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, menunjukkan kontribusi pada aktivitas ekonomi tapi belum cukup kuat untuk meningkatkan penyerapan secara nyata. Namun, ini tidak sejalan dengan Vitalia (2014) dan Jaya & Kholilah (2020), yang menemukan pengaruh positif signifikan. Perbedaan ini disebabkan karakteristik sektor investasi dan kondisi sosial ekonomi daerah. Meski demikian, pemerintah daerah perlu mendorong kualitas dan efektivitas PMDN untuk membuka lebih banyak lapangan kerja di NTB.

Pengaruh variabel Penanaman Modal Asing terhadap penyerapan tenaga kerja

Pengujian hipotesis kelima menguji pengaruh Penanaman Modal Asing terhadap penyerapan tenaga kerja. Dari hasil penelitian dapat diketahui koefisien negatif sebesar -0.0000384 dengan probabilitas $0.9591 > 0.05$ maka hipotesis lima ditolak atau H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Penanaman Modal Asing berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2019-2024.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Dunning (1993), yang menyatakan PMA meningkatkan kapasitas ekonomi melalui transfer teknologi dan modal, meski efeknya pada penyerapan tenaga kerja tidak selalu signifikan. Penelitian ini juga sesuai dengan Borensztein et al. (1998), yang menyatakan PMA mendorong produktivitas, tetapi dampaknya pada lapangan kerja tergantung kondisi lokal dan sektor. Selain itu, hasil ini cocok dengan Arsyad (2010), yang menekankan investasi asing mempengaruhi kesempatan kerja secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian menunjukkan bahwa Penanaman Modal Asing (PMA) berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Nusa Tenggara Barat pada 2019–2024, meskipun investasi asing masuk, kontribusinya terhadap penciptaan lapangan kerja belum nyata. Hal ini disebabkan oleh fokus investasi pada sektor padat modal atau teknologi, serta kurangnya adaptasi dan kesiapan tenaga kerja local.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sajali (2022) dan Sitompul & Simangunsong (2019), yang menemukan PMA tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Namun, tidak sejalan dengan Rahmadha (2024), yang menyatakan PMA positif dan signifikan di Jawa Tengah. Meski PMA di

Kabupaten/Kota NTB 2019–2024 negatif tapi tidak signifikan, pemerintah perlu perhatikan kebijakan investasi dan strategi penyerapan tenaga kerja agar PMA berdampak nyata pada lapangan kerja, khususnya melalui sektor yang optimal menyerap tenaga local.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di kabupaten/kota Provinsi Nusa Tenggara Barat pada periode 2019–2024. Sementara itu, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) menunjukkan pengaruh positif, namun pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Berbeda dengan itu, Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Penanaman Modal Asing (PMA) cenderung berpengaruh negatif, tetapi juga tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Walaupun secara parsial beberapa variabel tidak signifikan, secara simultan PDRB, IPM, UMK, PMDN, dan PMA bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat selama 2019–2024..

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, peneliti memberikan beberapa saran untuk perbaikan ke depan. Bagi pemerintah daerah, peningkatan pertumbuhan ekonomi (PDRB) perlu menjadi perhatian karena PDRB terbukti berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, sehingga pemerintah dapat mendorong produktivitas sektor-sektor unggulan seperti pariwisata, pertanian, perikanan, dan industri kreatif agar tercipta lebih banyak lapangan kerja dan penyerapan tenaga kerja lokal meningkat. Selanjutnya, meskipun kualitas sumber daya manusia (IPM) menunjukkan pengaruh positif namun belum terlihat kuat terhadap penyerapan tenaga kerja, pemerintah tetap perlu memperkuat perbaikan pendidikan, kesehatan, dan standar hidup melalui pelatihan vokasi, peningkatan keterampilan tenaga kerja, serta pemerataan fasilitas pendidikan dan kesehatan di seluruh kabupaten/kota di Nusa Tenggara Barat agar kontribusi IPM terhadap penyerapan tenaga kerja menjadi lebih nyata. Terkait kebijakan upah minimum kabupaten/kota (UMK), karena pengaruhnya cenderung negatif namun belum kuat, pemerintah perlu melakukan evaluasi kebijakan upah minimum agar perlindungan pekerja tetap terjaga tanpa mengurangi minat investasi; penguatan dialog tripartit antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja juga penting untuk menjaga keseimbangan antara kesejahteraan pekerja dan keberlanjutan usaha. Dalam hal investasi, PMDN yang cenderung positif dan PMA yang cenderung negatif sama-sama belum menunjukkan pengaruh yang kuat, sehingga pemerintah daerah perlu memperbaiki iklim investasi melalui perizinan yang lebih mudah, infrastruktur yang lebih memadai, serta pemberian insentif bagi investor yang menyerap tenaga kerja lokal, agar investasi benar-benar berdampak pada penciptaan lapangan kerja. Selain itu, karena secara bersama-sama PDRB, IPM, UMK, PMDN, dan PMA berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, diperlukan sinergi kebijakan multisektor dengan mengintegrasikan program peningkatan kualitas SDM, pengembangan sektor unggulan, penguatan kebijakan upah, dan optimalisasi investasi agar upaya peningkatan penyerapan tenaga kerja di NTB menjadi lebih efektif dan berkelanjutan. Saran-saran ini diharapkan dapat membantu pemerintah daerah Nusa Tenggara Barat dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja secara berkesinambungan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menyempurnakan keterbatasan penelitian ini dengan menambah atau memodifikasi variabel yang diteliti, menggunakan pendekatan yang berbeda, maupun memperluas studi kasus ke daerah lain agar diperoleh wawasan yang lebih luas serta temuan yang semakin kaya terkait faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, W. (2022). *Analisis Pengaruh PDRB, IPM, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia (Studi Kasus di 10 Provinsi Tahun 2015-2019)*. Skripsi.
- Alisyahbana, A. N. Q. A., Fatmawati, & Anwar, A. I. (2022). Determinant Analysis of Labor Absorption in the Manufacturing Industry Sector in Sulawesi Island (2010-2019). *Proceedings of the International Conference on Social, Economics, Business, and Education (ICSEBE 2021)*, 205(Icsebe 2021), 217–223. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220107.041>
- Arsyad, L. (2010). *Ekonomi pembangunan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Aschauer, D. A. (1989). "Is Public Expenditure Productive?" *Journal of Monetary Economics*, 23(2), 177-200.
- Badan Pusat Statistik. (2023a). *Produk Domestik Regional Bruto Indonesia 2023*. Jakarta: BPS.
- Badan Pusat Statistik Provinsi NTB. (2023a). *Keadaan Ketenagakerjaan di Nusa Tenggara Barat 2013-2023*. Mataram: BPS Provinsi NTB.
- Borensztein, E., De Gregorio, J., & Lee, J. W. (1998). How does foreign direct investment affect economic growth? *Journal of International Economics*, 45(1), 115–135.
- Cahyani, S. D. N. (2023). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten Periode 2017-2021*. Skripsi.
- Djirimu, M., Tombolotutu, A., & Yunus, S. (2021). Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia di ASEAN Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing. *Kajian Ekonomi & Keuangan*, 4(3), 15–23.
- Dunning, J. H. (1993). *Multinational Enterprises and the Global Economy*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Faelassuffa, A., & Yuliani, E. (2022). Kajian Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Terhadap Indeks Pembangunan Manusia. *Jurnal Kajian Ruang*, 1(1), 49. <https://doi.org/10.30659/jkr.v1i1.19979>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. E-Jra, 11(11), 85–96.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (5th ed.). New York: McGraw-Hill International Edition.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2021). *Basic Econometrics* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Iksan, S. A. N., Arifin, Z., & Suliswanto, M. S. W. (2020). Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Investasi dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 4(1), 42–55. <https://doi.org/10.22219/jie.v4i1.9482>
- Indriyanti, F. I. A. (2024). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten*. Skripsi.
- Jafary, R. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di D.I.Y*. Skripsi.
- Jamaluddin, R. B. (2023). Analisis pengaruh upah minimum, investasi dan pengeluaran pemerintah terhadap penyerapan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi islam. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.59024/jsem.v1i1.86>
- Jaya, T. J., & Kholilah, K. (2020). Effect of Gross Domestic Regional Bruto, Provincial Minimum Wage, and Investment on Labor Absorption. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(3), 236. <https://doi.org/10.26418/jebik.v9i3.42642>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Investasi dan Pasar Modal*. Rajawali Pers.
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest, and Money*. Macmillan.
- Khatiwada, S., & Flaminiano, J. P. (2019). *Prospects for Decent Work in Services*. Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/SSRN.3470041>.
- Mankiw, N. G. (2016). *Principles of Economics* (7th ed.). Cengage Learning.
- Mulyadi, S. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Pramuja, R. A., Sari, N. P., Azizurrohman, M., & Supiandi, S. (2023). Long- and short-term analysis on the Human Development Index in West Nusa Tenggara. *Journal of Enterprise and Development*, 5(1), 58–72. <https://doi.org/10.20414/jed.v5i1.6764>
- Rahmadha, D. (2024). *Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Upah Minimum, Investasi, dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016-2022*. Skripsi.
- Ramdani, A. N., Supadi, & Kadarwati, N. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah 2014-2019. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 23(2), 16–31. <http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1833>
- Richardson, H. W. (2019). *Regional and Urban Economics*. London: Routledge.

- Sahri, H. (2023). The Influence of Labor Force Participation Rate, Total Population and Minimum Wage on Unemployment in West Nusa Tenggara Province in 2017-2021. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(05). <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i5-46>
- Sajali, M. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja di Kabupaten Bekasi Tahun 2000-2021*. Skripsi.
- Schultz, T. W. (1961). *Investment in Human Capital*. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Simanjuntak, P. J. (2001). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Sitompul, T., & Simangunsong, Y. (2019). The Analysis of the Impact of GDP, FDI, Minimum Wage on Employment in Indonesia. *International Journal of Management, Entrepreneurship, Social Science and Humanities*, 2(2), 53–62. <https://doi.org/10.31098/ijmesh.v2i2.17>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, S. (2013). *Makroekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sukirno, S. (2015). *Ekonomi Makro: Teori dan Kebijakan*. Rajawali Pers.
- Sumarsono. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tandelilin, E. (2017). *Portofolio dan Investasi: Teori dan Aplikasi*. Edisi Pertama. Kanisius.
- Taupikurrahman, T., & Suwandana, E. (2022). Analisis Sektor Pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Barat dan Dampak MotoGP Mandalika. *Jurnal Kepariwisataan Indonesia: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kepariwisataan Indonesia*, 16(2), 163–185. <https://doi.org/10.47608/jki.v16i22022.163-185>
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2006). *Pembangunan Ekonomi* (Edisi Kesembilan, Jilid 1). Jakarta: Erlangga.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2011). *Economic Development* (11th ed.). Pearson.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2020). *Economic Development* (13th ed.). London: Pearson.
- Todaro, M.P. & Smith, S. C. (2015). *Economic Development*. Pearson.
- Ummah, S. S., & Yasin, A. (2021). *The effect of minimum wage, investment, grdp, and technology index on indonesian labor absorption*. 6(1), 82–96. <https://doi.org/10.20473/JIET.V6I1.26553>.
- UNDP. (2022). *Human Development Report 2022: Uncertain Times, Unsettled Lives*. New York: UNDP.
- Vitalia, D. R. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Semarang*. Skripsi.
- Widarjono, A. (2016). *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis* (Edisi 4). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yuliathinerda, G. A. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2013-2017*. Skripsi.