



## Pengaruh Usia, Pendidikan, Keahlian Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Medan Menurut Perspektif Islam

**Ryan Arianda**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

[ryanarianda@gmail.com](mailto:ryanarianda@gmail.com)

**Waizul Qarni**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

[waizulqarni@uinsu.ac.id](mailto:waizulqarni@uinsu.ac.id)

**Purnama Ramadhani Silalahi**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

[purnamaramadani@uinsu.ac.id](mailto:purnamaramadani@uinsu.ac.id)

Korespondensi penulis: [ryanarianda@gmail.com](mailto:ryanarianda@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to identify the influence of age (X1), education (X2), skills (X3) on labor absorption in the city of Medan according to an Islamic perspective. The type of research carried out is quantitative, the data source is primary. The method used to collect data was by distributing questionnaire statements to the people of Medan city using a purposive sampling technique with the criteria of respondents aged 15-64 years, with a sample size of 100 respondents. Then the data obtained was processed using SPSS. The data analysis technique used in this research is instrument testing, classical assumption testing. The results of this research state that the t test shows that age has a significant effect on labor absorption, skills have a significant effect on labor absorption.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Pengaruh Usia (X1), Pendidikan (X2), Keahlian (X3) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Medan Menurut Perspektif Islam. Jenis Penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif yang sumber datanya adalah primer. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan membagikan kuesioner pernyataan kepada masyarakat kota Medan dengan menggunakan teknik penyebaran *purposive sampling* dengan kriteria responden yang berada pada umur 15-64 tahun jumlah sampel sebanyak 100 responden. Kemudian data yang diperoleh diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument, uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menyatakan pada uji t menunjukkan hasil bahwa usia berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, pendidikan, berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, keahlian berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja

**Kata kunci:** Usia, Pendidikan, Keahlian, Tenaga Kerja.

### LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi dan perubahan yang cepat, pasar tenaga kerja menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Penyerapan tenaga kerja menjadi fokus perhatian utama dalam pembangunan ekonomi dan sosial suatu negara. Dalam konteks ini, faktor-faktor seperti usia, pendidikan, dan keahlian individu memiliki peran penting dalam

menentukan sejauh mana mereka dapat terserap dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif. Indonesia menghadapi beberapa permasalahan terkait usia, pendidikan, dan keahlian dalam konteks penyerapan tenaga kerja. Usia penduduk yang tidak seimbang, masih ada kesenjangan pendidikan yang signifikan di Indonesia, adanya masalah ketidaksesuaian antara keahlian yang dimiliki oleh pekerja dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Keterampilan tenaga kerja menjadi komponen kunci dalam pelaksanaan pekerjaan. Kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan permintaan pengguna jasa tenaga kerja menjadi faktor yang vital dalam meningkatkan peluang kerja. Peningkatan keterampilan tenaga kerja akan berdampak pada peningkatan daya saing dan kesejahteraan mereka, yang pada gilirannya akan memacu peningkatan produktivitas dan mutu pelaksanaan tugas (Jumari, 2022). Pengangguran yang tinggi seringkali menjadi permasalahan di kota Medan. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian keterampilan antara pencari kerja dan kebutuhan pasar tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi yang lambat, atau kurangnya peluang kerja yang memadai di sektor-sektor tertentu. Kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja dan kebutuhan pasar tenaga kerja dapat menghambat penyerapan tenaga kerja.

Terkadang, lulusan sekolah atau perguruan tinggi tidak memiliki keterampilan yang relevan atau sesuai dengan permintaan industri. Penyerapan tenaga kerja di kota Medan tidak merata antara daerah perkotaan dan pedesaan. Karena terdapat ketimpangan dalam akses terhadap peluang kerja, infrastruktur, dan layanan pendidikan di kedua wilayah tersebut. Secara khusus, usia, tingkat pendidikan, dan tingkat upah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap lama pencarian pekerjaan. Sementara itu, kemampuan dan jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lama pencarian pekerjaan individu terdidik di Kota Medan. Oleh karena itu hal ini yang melatarbelakangi penulis untuk mengkaji **“Pengaruh Usia, Pendidikan, Keahlian Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja”**.

## **KAJIAN TEORITIS**

Menurut Lailatus Sa’adah, dkk (Sa’adah et al., 2021) Usia merujuk pada jangka waktu kehidupan individu yang dihitung mulai dari saat kelahiran hingga mencapai ulang tahun tertentu. Semakin bertambah usia, semakin matang tingkat pemikiran dan

produktivitas seseorang. Dalam pandangan masyarakat, usia yang lebih tua sering dianggap sebagai indikasi pengalaman dan kedewasaan jiwa yang lebih besar. Menurut Depkes (2009), Usia seseorang telah dibagi menjadi beberapa kategori, dan perlu dicatat bahwa batasan-batasan usia anak sudah diatur dalam undang-undang. Ini dilakukan dengan maksud untuk memastikan bahwa pendidikan, perhatian, dan pengasuhan yang diberikan kepada mereka sesuai dan tepat sasaran.

1. Masa balita, yang mencakup usia 0-5 tahun .
2. Masa anak-anak, yang melibatkan usia 5-11 tahun.
3. Masa remaja awal, yang umumnya berlangsung dari usia 12 hingga 16 tahun.
4. Masa dewasa awal: Antara usia 26 hingga 35 tahun.
5. Masa dewasa akhir: 36-45 tahun.
6. Masa lansia awal, ialah usia 46-55 tahun
7. Masa akhir lansia: Rentang usia 56-65 tahun
8. Tahap Manula: Usia di atas 65 tahun

Pendidikan berasal dari akar kata "didik". Menurut Kamus Bahasa Indonesia, istilah "didik" didefinisikan sebagai proses "mengasuh dan memberikan pelatihan (ajaran, bimbingan, arahan) tentang moral dan kecerdasan intelektual". Pendidikan adalah suatu rangkaian proses yang mencakup beragam kegiatan yang sesuai bagi setiap individu untuk kehidupan sosialnya, sambil membantu dalam mewarisi nilai-nilai budaya, tradisi, serta struktur sosial dari satu generasi ke generasi berikutnya (Imsar, Khairina Tambunan, 2023). Pendidikan memainkan peran sentral dalam menentukan posisi dan kompensasi yang akan diterima oleh tenaga kerja. tahunnya. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara menyeluruh baik proses seleksi, penilaian kinerja, serta pelatihan dan pendidikan (Sugianto, Nawir Yuslem, 2022). pendidikan merupakan upaya komprehensif untuk mempersiapkan peserta didik agar mampu menggali potensi mereka secara holistik, memasuki fase kehidupan yang akan datang. (Handy Pranata, 2018).

Menurut Harrison dan Rainer (1992), keahlian adalah perkiraan terhadap kemampuan seseorang untuk berhasil menjalankan pekerjaan. Kemampuan pengguna dalam menggunakan sistem informasi dalam suatu perusahaan dapat diukur dari seberapa mudah mereka mengidentifikasi data, mengakses data, dan menginterpretasikan data

tersebut. Ketika teknologi semakin maju, kebutuhan akan tingkat keahlian yang lebih tinggi juga meningkat, hal ini sangat penting untuk menciptakan informasi yang berkualitas. Meskipun sistemnya sudah canggih, jika pengguna tidak terampil dalam penggunaannya, maka informasi yang dihasilkan mungkin tidak akan memenuhi standar kualitas yang diharapkan. (Mahapsari, 2013).

Tenaga kerja ialah individu yang memiliki kapabilitas untuk melaksanakan tugas-tugas guna menciptakan prodak atau layanan, yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka atau masyarakat secara umum. Adapun menurut Mulyadi Subri dalam Heru Suprpto & Sugeng Raharjo (Suprpto & Raharjo, 2017) . Mulyadi (2003) Tenaga kerja merujuk pada segmen penduduk yang berusia antara 15 hingga 64 tahun atau keseluruhan populasi suatu negara yang memiliki kapabilitas untuk menghasilkan barang dan jasa ketika ada permintaan terhadap kemampuan mereka, serta bersedia berpartisipasi dalam aktivitas terkait (Muhammad Azizi, 2022).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Kota Medan yang berada di Provinsi Sumatera Utara. Adapun penelitian ini akan dimulai pada bulan Mei 2023 sampai penelitian ini selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat di Kota Medan yang responden nya di acak melalui teknik pengambilan data *purposive sampling*. Adalah metode pengambilan sampel secara acak dimana kelompok sampel ditargetkan memiliki karakteristik tertentu. Jumlah penduduk dikota Medan pada tahun 2022 yaitu sebanyak 2.494.512 jiwa, dengan kepadatan penduduk 9.413 jiwa/km<sup>2</sup>. (Badan Pusat Statistik, 2022). Berdasarkan perhitungan yang menggunakan teknik slovin didapat sampel sebesar 99,99 dalam hal ini dibulatkan peneliti menjadi 100 responden.

$$n = \frac{2.494.512}{1 + 2.494.512 (0,1)^2}$$

$$n = 99.99$$

Berdasarkan perhitungan yang menggunakan teknik slovin didapat sampel sebesar 99,99 dalam hal ini dibulatkan menjadi 100. Data diambil melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* dengan *skala likert* yang berisikan pertanyaan mengenai Pengaruh Usia, Pendidikan, Keahlian Terhadap penyerapan Tenaga Kerja di Kota

Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji regresi linear berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Wilayah Penelitian.**

#### **1. Letak Geografis Kota Medan**

Kota Medan adalah salah satu Kota di Provinsi Sumatera Utara mempunyai luas 26.510 hektar (265,10 km<sup>2</sup>) atau 3,6% dari keseluruhan wilayah Sumatera Utara. Kota Medan terletak antara 2°.27'-2°.47' Lintang Utara dan 98°.35'-98°.44' Bujur Timur. Kota Medan 2,5-3,75 meter di atas permukaan laut. Dalam aspek administrasi kota Medan hampir seluruhnya berbatasan dengan Kabupaten Deli Serdang terutama di bagian barat, selatan dan timur. Di seluruh bagian utara berbatasan langsung dengan Selat Malaka yang dikenal sebagai salah satu jalur pelayaran tersibuk di dunia. Kabupaten Deli Serdang merupakan daerah yang kaya akan sumber daya alam (SDA), khususnya di bidang hortikultura dan kehutanan. Oleh karena itu, secara geografis Kota Medan didukung oleh daerah yang kaya akan sumber daya alam seperti Deli Serdang, Labuhan Batu, Simalungun, Tapanuli Utara, Tapanuli Selatan, Mandailing Natal, Karo, Binjai dan lain-lain. Kondisi ini menjadikan Kota Medan layak secara ekonomi untuk mengembangkan banyak kerjasama dan kemitraan yang berkeadilan, saling menguntungkan dan saling memperkuat dengan daerah sekitarnya.

### **B. Profil Responden**

Dalam penelitian ini respondennya ialah Masyarakat di Kota Medan, karakteristik responden terdiri dari identitas responden dari jenis kelamin, usia dan Pendidikan Terakhir, Keahlian dan pekerjaan sebagai berikut:

## 1. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Responden (orang)	Persentase (%)
Perempuan	54	54,0
Laki-laki	46	46,0
Jumlah	100	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari data table 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa dari 100 responden, sekitar 54% atau sebanyak 54 responden adalah perempuan dan 46% atau sebanyak 46 responden yaitu laki-laki.

## 2. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 2**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Responden (Orang)	Persentase (%)
15-19	2	2,0
20-24	42	42,0
25-29	19	19,0
30-34	14	14,0
35-39	6	6,0
40-44	7	7,0
45-49	5	5,0
50-54	3	3,0
55-59	1	1,0
60-64	1	1,0
Jumlah	100	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari data diatas disimpulkan bahwa dari 100 responden, paling banyak responden terdapat pada range usia 20-24 tahun yaitu sebanyak 42% atau sebanyak 42 orang. Dan responden paling sedikit terdapat pada range usia 55-59 yaitu 1% dan range usia 60-64 tahun yaitu 1%.

### 3. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Responden (Orang)	Persentase (%)
SD	1	1,0
SMP	3	3,0
SMA	48	48,0
Diploma	5	5,0
S1	43	8,0
Jumlah	100	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari data diatas disimpulkan dari 100 responden, paling banyak responden terdapat pada pendidikan terakhir yaitu SMA sebanyak 48% atau sebanyak 48 orang. Dan paling sedikit responden terdapat pada pendidikan terakhir SD yaitu sebanyak 1% atau sebanyak 1 orang.

### 4. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Sertifikat Keahlian

**Tabel 4. 4**

**Responden Berdasarkan Sertifikat Keahlian**

Memiliki Sertifikat Keahlian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	Responden (Orang)	Persentase (%)
SD	-	-
SMP	-	-
SMA	5	5,0
Diploma	5	5,0
S1	11	11,0
Jumlah	21	21,0

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari data diatas disimpulkan bahwa paling banyak responden yang memiliki sertifikat keahlian terdapat pada tamatan terkahir S1 yaitu sebanyak 11% atau sebanyak 11 orang.

## 5. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

**Tabel 4. 5**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan**

Pekerjaan	Responden (Orang)	Persentase (%)
Pengusaha	12	12,0
Mahasiswa	19	19,0
Pegawai Swasta	7	7,0
Driver online	10	10,0
Guru	8	8,0
Online Shop	6	6,0
Sales	5	5,0
ASN	6	6,0
BUMN	12	6,0
Bidan	1	1,0
IRT	4	4,0
PNS	10	10,0
Jumlah	100	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari data diatas disimpulkan bahwa dari 100 responden, paling banyak responden terdapat pada pekerjaan mahasiswa yaitu sebanyak 19% atau sebanyak 19 orang. Dan paling sedikit responden terdapat pada pekerjaan Bidan yaitu sebanyak 1% atau sebanyak 1 orang.

## C. Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada 100 responden sehingga didapat nilai  $df = n - 2$ ,  $df = 100 - 2 = 98$ , maka pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $r$  tabel = 0,1966. Maka hasil uji validitas dapat dilihat dibawah ini.



**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
<b>Usia (X1)</b>			
P1	0,436	0,1966	Valid
P2	0,547	0,1966	Valid
P3	0,443	0,1966	Valid
P4	0,601	0,1966	Valid
P5	0,552	0,1966	Valid
P6	0,637	0,1966	Valid
<b>Pendidikan (X2)</b>			
P1	0,360	0,1966	Valid
P2	0,463	0,1966	Valid
P3	0,396	0,1966	Valid
P4	0,577	0,1966	Valid
P5	0,666	0,1966	Valid
P6	0,602	0,1966	Valid
<b>Keahlian (X3)</b>			
P1	0,573	0,1966	Valid
P2	0,504	0,1966	Valid
P3	0,516	0,1966	Valid
P4	0,616	0,1966	Valid
P5	0,656	0,1966	Valid
P6	0,245	0,1966	Valid
<b>Tenaga Kerja (Y)</b>			
P1	0,631	0,1966	Valid
P2	0,644	0,1966	Valid
P3	0,583	0,1966	Valid
P4	0,647	0,1966	Valid
P5	0,524	0,1966	Valid
P6	0,524	0,1966	Valid

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui nilai r hitung sebanyak 6 butir pernyataan pada variabel Usia (X1), 6 butir pernyataan pada variabel Pendidikan (X2), 6 butir pernyataan pada variabel Keahlian (X3), dan 6 butir pernyataan pada variabel Tenaga Kerja (Y) adalah lebih besar dari 0,1966. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas sebanyak 24 butir pernyataan dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan

valid sehingga layak dipergunakan bagi pengumpul data yang kemudian bisa dianalisis untuk uji selanjutnya.

### **b. Uji Reabilitas**

Merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Suatu penelitian dikatakan reliabel jika responden selalu memberikan jawaban yang sama untuk setiap pernyataan. Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai ketergantungan data. Jika Cronbach's Alpha variabel penelitian  $> 0,60$  itu dianggap reliabel.

**Tabel 4. 7**

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,707	Reliabel
X2	0,690	Reliabel
X3	0,697	Reliabel
Y	0,736	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil pengujian menunjukkan semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan lolos uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel, berarti keseluruhan item pernyataan bisa dipercaya dan digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

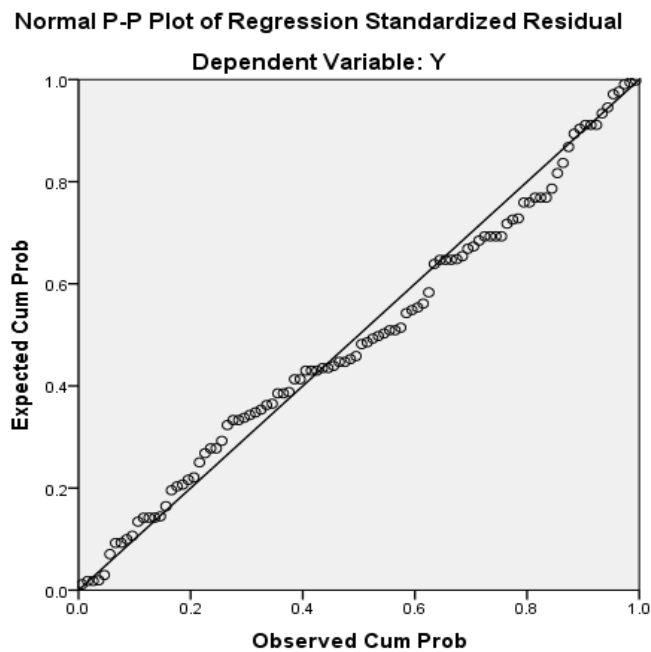
Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residu berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafis dan analisis statistik. Dipilih uji normalitas Kolmogrov-Smirnov dengan melihat level. Dasar pengambilan keputusan adalah jika Asymp. Sig.  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal dan jika Asymp. Sig.  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2011).

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33046295
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.061
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah 2023

Pada pengujian *Kolmogrov-Smirnov* pada tabel 4.9 diatas diketahui. Untuk pengaruh normalitas terhadap variable adalah sebesar  $0,200 > 0,05$  maka distribusi test di nyatakan normal.



**Gambar 4. 1**

**Normal P-Plot of Regression Standardized Residual**

Selain menggunakan *Kolmogrov-Smirnov*, normalitas dapat dinilai melalui Normal Probability Plot (P-Plot). Dalam grafik ini, terlihat bahwa titik-titik tersebar mengelilingi garis referensi dan distribusinya berada dalam dekat garis tersebut. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 9**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	0,516	1.940
	X2	0,476	2.101
	X3	0,346	2.889

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2023

Dari data pada tabel 4.10 diatas terlihat bahwa semua variable memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, artinya model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

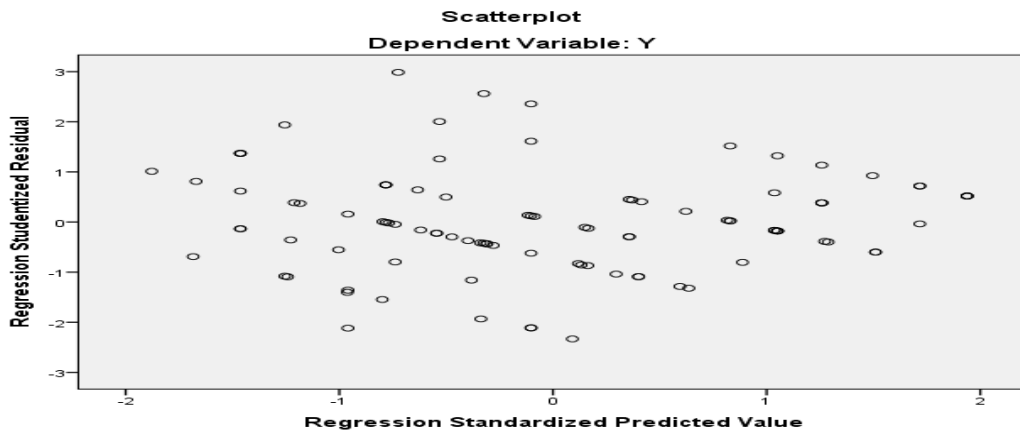
**Tabel 4. 10**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.331	1.205		2.763	0,007
X1	-.044	.068	-.090	-.650	0,517
X2	-.002	.079	-.004	-.026	0,980
X3	-.069	.089	-.131	-.772	0,442

a. Dependent Variable: RES3

Berdasarkan tabel 4.11 bisa dilihat bahwa nilai signifikansi dari ketiga variable mengatakan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4. 2**

**Partial Regression Plot**

Pada gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar disekitar nol dan tidak berkumpul di satu titik. Distribusi titik data ini juga tidak membentuk pola. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

**3. Uji Statistik**

**a. Uji t**

Pengujian t digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari Usia (X1), Pendidikan (X2), Keahlian (X3) terhadap variabel terikat (Y) dan untuk melihat hubungan masing-masing variabel.

**Tabel 4. 11**

**Hasil Uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.280	1.882		2.275	.025
	X1	.252	.106	.250	2.388	.019
	X2	.269	.124	.237	2.174	.032
	X3	.306	.140	.281	2.193	.031

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah

Berlandaskan hasil perhitungan dihasilkan besar nilai t tabel dengan ketentuan  $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,05/2 : 100-3-1) = t(0,025 : 96) = 1,988$ . Maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar  $0,019 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2.388 > t_{\text{tabel}} 1,988$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y
- 2) Diketahui nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar  $0,032 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2.174 > t_{\text{tabel}} 1,988$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y
- 3) Diketahui nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh X3 terhadap Y sebesar  $0,031 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2.193 > t_{\text{tabel}} 1,988$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa X3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y

**b. Uji F**

**Tabel 4. 12**

**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.597	3	48.866	26.769	.000 <sup>b</sup>
	Residual	175.243	96	1.825		
	Total	321.840	99			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Dengan merujuk kepada temuan yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan, pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y memiliki signifikansi yang sangat tinggi, dengan nilai p-value sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil perhitungan F mencapai 26,769, melebihi nilai F tabel sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa uji F diterima, yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari X1, X2, dan X3 secara bersamaan terhadap variabel Y.

**c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Untuk mengetahui tingkat kepentingan variabel dependen, digunakan uji koefisien determinasi. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan

sebagai alat untuk mengetahui seberapa besar presentase % pengaruh seluruh variabel independen kepada variabel terikat.

**Tabel 4. 13**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 <sup>a</sup>	.455	.438	1.35109
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,455, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variable X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap nilai Y adalah sebesar 45,5%.

**4. Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. 14**

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.280	1.882	
	X1	.252	.106	.250
	X2	.269	.124	.237
	X3	.306	.140	.281

Berdasarkan table di atas nilai kostanta (nilai a) sebesar 4.280 dan untuk store atmosphere nilai X1 sebesar 0,252, nilai X2 sebesar 0,269 dan untuk nilai X3 sebesar 0,036. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- Nilai konstanta Y sebesar 4.280 yang menyatakan jika variable X1,X2,X3 sama dengan nol yaitu store atmosphere maka Y adalah sebesar 4.280.
- Koefiesen X1 sebesar 0,252 berarti setiap terjadinya peningkatan variable X1 store atmosphere sebesar 1% maka Y meningkat sebesar 0,252 (25,2%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variable X1 sebesar 1% maka Y akan menurun sebesar 0,252 (25,2%)

- c. Koefisien  $X_2$  sebesar 0,269 berarti setiap terjadinya peningkatan variable  $X_2$  store atmosphere sebesar 1% maka  $Y$  meningkat sebesar 0,269 (26,9%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variable  $X_2$  sebesar 1% maka  $Y$  akan menurun sebesar 0,269 (26,9%)
- d. Koefisien  $X_3$  sebesar 0,036 berarti setiap terjadinya peningkatan variable  $X_3$  store atmosphere sebesar 1% maka  $Y$  meningkat sebesar 0,036. (3,6%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variable  $X_3$  sebesar 1% maka  $Y$  akan menurun sebesar 0,036. (3,6%).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa store atmosphere  $X_1, X_2, X_3$  berpengaruh terhadap  $Y$ .

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Usia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Berdasarkan pengaruh variabel usia terhadap penyerapan tenaga kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,019 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2,388 > t$  tabel 1,988. Maka dapat dikatakan bahwa usia ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga Kerja ( $Y$ ). Sehingga dapat disimpulkan dari hasil tersebut jika Usia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Keterangan ini sejalan dengan pandangan yang diungkapkan oleh Wirosuhardjo (1996), yang mencatat bahwa usia seseorang dalam dunia kerja memiliki dampak signifikan pada produktivitas individu. Ini disebabkan oleh fakta bahwa dalam usia produktif, kemampuan fisik tenaga kerja masih memiliki pengaruh yang kuat (Handy Pranata, 2018). Dengan demikian hal tersebut mendukung jika usia memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Medan. Dalam Perspektif ekonomi Islam usia seseorang dapat mempengaruhi peluang kerja mereka. Prinsip ekonomi Islam menghormati keadilan dan persamaan dalam penyaluran peluang kerja. Oleh karena itu diskriminasi berdasarkan usia seharusnya dihindari. Namun dalam praktiknya faktor usia dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan keahlian seseorang yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.



## **2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Berdasarkan pengaruh variabel pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,032 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2,174 > t$  tabel  $1,988$ . Maka dapat dikatakan bahwa pendidikan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga Kerja ( $Y$ ). Sehingga dapat disimpulkan dari hasil tersebut jika pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap penyerapan tenaga kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Salah satu penelitian terdahulu yang relevan adalah yang dilakukan oleh Imam Buchari dengan judul "Pengaruh Upah Minimum dan Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Industri Manufaktur di Pulau Sumatera pada Tahun 2012-2015." Menurut hasil analisisnya, secara individual, tingkat pendidikan memiliki dampak yang positif dan signifikan pada Penyerapan Tenaga Kerja di sektor industri manufaktur di Pulau Sumatera (Buchari, 2016) Dengan demikian hal tersebut mendukung jika pendidikan memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Medan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa hasil hipotesis pada variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Dalam perspektif ekonomi Islam pendidikan dianggap sebagai saran penting untuk meningkatkan keahlian dan produktivitas individu. Pendidikan yang baik harus sejalan dengan maqashid syariah dengan tujuan untuk agama dan ilmu (akal) dengan tujuan agar masyarakat memiliki kualitas serta memiliki pengetahuan dalam meningkatkan kesejahteraan. Begitu juga Pendidikan yang berkualitas dapat membantu individu untuk bersaing di pasar tenaga kerja dan meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

## **3. Pengaruh Keahlian Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Berdasarkan pengaruh variabel keahlian terhadap penyerapan tenaga kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2,193 > t$  tabel  $1,988$ . Maka dapat dikatakan bahwa usia ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga Kerja ( $Y$ ). Sehingga dapat disimpulkan dari hasil tersebut jika pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Roni Faslah, 2013) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara keahlian dengan penyerapan tenaga kerja. (Rachman, 2018) juga mendukung temuan ini dengan hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa nilai korelasi yang dihitung ( $r$  hitung) lebih besar dari pada nilai korelasi kritis ( $r$  tabel) pada tingkat signifikansi tertentu. Hal ini menyatakan adanya hubungan yang kuat antara variabel keahlian dengan penyerapan tenaga kerja, sehingga hipotesis dapat diterima. Dengan demikian, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa keahlian memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Dalam perspektif ekonomi Islam, keahlian atau keterampilan seseorang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Konsep ekonomi Islam didasarkan pada prinsip-prinsip Islam, termasuk keadilan, keseimbangan, dan keberkahan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam lapangan pekerjaan. Keterampilan sebagai Aset dimana dalam ekonomi Islam, keterampilan dianggap sebagai aset yang berharga. Seseorang yang memiliki keterampilan yang tinggi dianggap memiliki nilai ekonomi yang lebih tinggi dan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap masyarakat dan ekonomi secara keseluruhan

#### **4. Pengaruh Usia, Pendidikan, Keahlian Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Berdasarkan tabel uji F seluruh variabel yaitu diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara simultan terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $26.769 > F$  tabel  $2,70$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa uji  $f$  diterima yang berarti terhdapat pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara simultan terhadap  $Y$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa hasil hipotesis pada variabel usia ( $X_1$ ), pendidikan ( $X_2$ ), keahlian ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja ( $Y$ ) di Kota Medan.

Prinsip-prinsip ekonomi Islam mencakup pandangan dan pedoman yang berlaku dalam berbagai aspek kehidupan ekonomi, termasuk dalam konteks penyerapan tenaga kerja. Prinsip-prinsip tersebut didasarkan pada ajaran Islam dan mencakup beberapa prinsip utama yang dapat berpengaruh terhadap pengaruh

usia, pendidikan, dan keahlian terhadap penyerapan tenaga kerja seperti Keadilan dan Kesetaraan: Prinsip fundamental dalam ekonomi Islam adalah keadilan dan kesetaraan. Ini berarti bahwa semua individu, termasuk pekerja, harus diperlakukan secara adil dan setara tanpa diskriminasi berdasarkan usia, jenis kelamin, agama, atau latar belakang sosial. Ini berarti bahwa orang yang lebih muda atau memiliki pendidikan yang lebih tinggi harus diberikan kesempatan yang sama dengan yang lebih tua atau kurang berpendidikan. Dan juga Penghargaan Terhadap Pendidikan dan Keahlian: Islam mendorong individu untuk mencari ilmu pengetahuan dan meningkatkan keahlian mereka. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keahlian diperlukan dalam mencari pekerjaan. Dalam ekonomi Islam, penghargaan diberikan kepada individu yang memiliki keahlian yang tinggi dan berkontribusi pada masyarakat.

## **KESIMPULAN**

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dengan akumulasi data, pengolahan data pengaruh usia, pendidikan, keahlian terhadap penyerapan tenaga kerja di kota medan menurut perspektif Islam, Maka kesimpulannya adalah Usia (X1) berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) di Kota Medan, hal ini dapat di (Jumari, 2022). Pengangguran yang tinggi seringkali menjadi permasalahan di kota Medan. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian keterampilan antara pencari kerja dan kebutuhan pasar tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi yang lambat, atau kurangnya peluang kerja yang memadai di sektor-sektor tertentu. Kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja dan kebutuhan pasar tenaga kerja dapat menghambat penyerapan tenaga kerja.

1. Terkadang, lulusan sekolah atau perguruan tinggi tidak memiliki keterampilan yang relevan atau sesuai dengan permintaan industri. Penyerapan tenaga kerja di kota Medan tidak merata antara daerah perkotaan dan pedesaan. Karena terdapat ketimpangan dalam akses terhadap peluang kerja, infrastruktur, dan layanan pendidikan di kedua wilayah tersebut. Secara khusus, usia, tingkat pendidikan, dan tingkat upah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap lama pencarian pekerjaan. Sementara itu, kemampuan dan jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lama pencarian pekerjaan individu terdidik di Kota Medan. Oleh

karena itu hal ini yang melatarbelakangi dari hasil uji t dimana memiliki nilai 2,388 (t hitung) > 1,988 (t tabel).

2. Pendidikan (X2) berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) di Kota Medan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana memiliki nilai 2,174 (t hitung) > 1,988 (t tabel).
3. Keahlian (X3) berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) di Kota Medan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana memiliki nilai 2,193 (t hitung) > 1,988 (t tabel).
4. lihat dari hasil uji t dimana memiliki nilai 2,388 (t hitung) > 1,988 (t tabel).
5. Pendidikan (X2) berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) di Kota Medan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana memiliki nilai 2,174 (t hitung) > 1,988 (t tabel).
6. Keahlian (X3) berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) di Kota Medan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana memiliki nilai 2,193 (t hitung) > 1,988 (t tabel).

Seluruh variabel yaitu diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2 dan X3 berpengaruh secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $26,769 > F$  tabel 2,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji f diterima yang berarti terhadap pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Buchari, I. (2016). Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Handy Pranata. (2018). Pengaruh Pendidikan, Upah, Usia, dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Unit Industri Rokok Cerutu Bobbin Kabupaten Jember). *Transcommunication*, 53(1)
- Imsar, Khairina Tambunan, A. S. D. M. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Asuransi Jiwa (Studi Kasus PT. Maandiri Inhealth Cabang Sibolga). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, Vol. 3
- Jumari. (2022). *Pengaruh Pendidikan dan keterampilan dalam penyerapan tenaga kerja dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu kabupaten luwu utara. 1.*
- Mahapsari. (2013). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Keahlian Pemakai

Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Padang

Muhammad Azizi. (2022). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan tingkat upah, dan pertumbuhan ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja. *Universitas Tomakaka Mamuju*, 2(3)

Sa'adah, dkk. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 515.

Sugianto, Nawir Yuslem, R. N. I. (2022). The Human Resource Development Strategies in Improving Employee Performance in Cooperatives. *Jurnal Akta*, 9(3), 270.

Suprpto, H., & Raharjo, S. (2017). Kajian Daya Saing Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 17(1),