

**PENGARUH *E-RECRUITMENT* DAN KOMPETENSI
TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN
PADA GENERASI Z DI KOTA BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Nusantara Bandung

Disusun Oleh:

**Fajrin Amalia Cahyani
NIM. 41033402200072**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NUSANTARA
BANDUNG
2025**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH E-RECRUITMENT DAN KOMPETENSI
TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN
PADA GENERASI Z DI KOTA BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Nusantara

Disusun Oleh:

**Fajrin Amalia Cahyani
NIM. 41033402200072**

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Yulianita Rahayu, SE., MBA
NIDN. 0404078901

Ir. Erry Mustariani, M.M
NIDN. 0019116304

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Yoyok Prasetyo, ST., M. Sy
NIDN. 0410077607

Dr. Hj. Sri Suharti, SE., Ak., MM., CA
NIDN. 0430016601

LEMBAR YUDISIUM



FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NUSANTARA

TANDA PELAKSANAAN SIDANG UJIAN SKRIPSI

Nama : Fajrin Amalia Cahyani
NIM : 41033402200072
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Hari/Tanggal Lulus : Jumat/31 Oktober 2025
Judul Skripsi : Pengaruh *E-Recruitment* dan Kompetensi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Generasi Z di Kota Bandung
Jumlah Halaman : 123
Yudisium : A

Tim Penguji,

Penguji I

Penguji II

Yulianita Rahayu, SE., MBA
NIDN. 0404078901

Dr. Ahmad M. Ryad SH, S.E., Ak., M.M.Pd
NIDN. 0416017203

Penguji III

Dr. Ir. H. Hasanawi MT, MP
NIDN. 0001016401

MOTTO

“Tidak ada yang terlalu tinggi dan tidak ada mimpi yang patut diremehkan.
Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang
kau harapkan”
(Maudy Ayunda)

“Perang telah usai, aku bisa pulang
Kubaringkan panah dan berteriak MENANG!!”
(Nadin Amizah)

PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling inti dalam skripsi ini kecuali lembar persembahan. Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orangtua, keluarga, sahabat serta teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahanatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik itu semua, dan percayalah aleasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

PERNYATAAN INTEGRITAS

Berhubungan dengan tugas akhir kami yang berjudul:

“Pengaruh E-Recruitmen dan Kompetensi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Generasi Z di Kota Bandung”

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Islam Nusantara maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, terkecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas mencantumkan sebagai acuan dalam naskah (situs) dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakberesan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandung, 17 November 2025
Yang membuat pernyataan,

Fajrin Amalia Cahyani
NIM.41033402200072

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *E-Recruitment* dan Kompetensi terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z di Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Z berusia 18-29 tahun di Kota Bandung yang belum bekerja namun telah melakukan upaya melamar pekerjaan melalui sistem *e-recruitment*. Sampel penelitian berjumlah 385 responden yang ditentukan menggunakan rumus Lemeshow dengan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 21, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *E-Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan, begitu juga dengan Kompetensi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan. Secara simultan, *E-Recruitment* dan Kompetensi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z di Kota Bandung. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,517 atau 51,7% menunjukkan bahwa variabel *E-Recruitment* dan Kompetensi mampu menjelaskan variasi Minat Melamar Pekerjaan sebesar 51,7%.

Kata Kunci: *E-Recruitment, Kompetensi, Minat Melamar Pekerjaan*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of E-Recruitment and Competence on Interest in Applying for Jobs in Generation Z in the city of Bandung. The research method used is a quantitative method with a descriptive and verifiable approach. The population in this study is Generation Z aged 18-29 years in the city of Bandung who have not worked but have made efforts to apply for jobs through the e-recruitment system. The research sample amounted to 385 respondents who were determined using the Lemeshow formula with a simple random sampling technique. The data collection technique used a questionnaire measured on the Likert scale. Data were analyzed using descriptive analysis and verifiable analysis with the help of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software version 21, including validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and determination coefficient test. The results of the study show that partially E-Recruitment has a positive and significant effect on Interest in Applying for a Job, as well as Competence which has a positive and significant effect on Interest in Applying for a Job. Simultaneously, E-Recruitment and Competencies together have a significant effect on Interest in Applying for Jobs in Generation Z in the city of Bandung. The determination coefficient value of 0.517 or 51.7% shows that the E-Recruitment and Competency variables are able to explain the variation in Job Application Interest by 51.7%.

Keywords: Competencies, E-Recruitment, Interest in Applying for Jobs

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, nikmat iman, islam dan kesehatan yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh E-Recruitment dan Kompetensi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Generasi Z di Kota Bandung”**. Shalawat serta salam senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi setiap insan di muka bumi.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Nusantara Bandung. Selesainya penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Endang Komara, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Nusantara.
2. Bapak Dr. Yoyok Prasetyo, ST., M. Sy selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Nusantara Bandung.
3. Bapak Dr. Ir. H. Hasanawi M.T., M.P selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Islam Nusantara Bandung.
4. Bapak Dr. Ahmad Muhammad Ryad Saiful Hakim, S.E., Ak., M.M.Pd selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Islam Nusantara;
5. Ibu Dr. Hj. Sri Suharti, SE., AK., MM., CA selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Nusantara Bandung.
6. Ibu Yulianita Rahayu, S.E., M.BA. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan, arahan dan terus memberikan motivasi dengan penuh kesabaran dan pengertian kepada peneliti selama penyusunan tugas akhir ini.

7. Ibu Ir. Erry Mustariani, M.M selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan dan masukan kepada penulis menempuh Pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Nusantara Bandung.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan pengajaran dan pengalaman yang berharga selama pendidikan di Universitas Islam Nusantara.
9. Segenap tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Nusantara Bandung.
10. Kepada kedua orang tua saya yang tercinta Bapak Pipin dan Ibu Siti Sa'adah yang selalu melangitkan doa-doa baik dan menjadikan motivasi untuk saya dalam menyelesikan skripsi ini. Terima kasih sudah mengantarkan saya sampai ditempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk bapak dan ibu.
11. Kepada sahabat dan teman-teman saya yang telah menemani dalam suka maupun duka.
12. Kepada diri sendiri, Fajrin Amalia Cahyani karena telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri walaupun banyak tekanan dari luar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

Semoga semua pihak yang penulis sebutkan diberikan balasan pahala oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan memberikan masukan kepada penulis selanjutnya.

Bandung, 17 November 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
LEMBAR YUDISIUM.....	ii
MOTTO.....	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Secara Teoritis	8
1.4.2 Secara Praktik.....	8
1.5 Jadwal Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 <i>E-Recruitment</i>	15
2.2.1 Pengertian <i>E-Recruitment</i>	15
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi <i>E-Recruitment</i>	17
2.2.3 Dimensi dan Indikator <i>E-Recruitment</i>	18
2.3 Kompetensi.....	24
2.3.1 Pengertian Kompetensi	24
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	25
2.3.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	27
2.4 Minat Melamar Pekerjaan	29
2.4.1 Pengertian Minat Melamar Pekerjaan	29
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Minat Melamar Pekerjaan	31
2.4.3 Dimensi dan Indikator Minat Melamar Pekerjaan	32
2.5 Keterikatan Antar Variabel	35
2.5.1 Keterikatan <i>E-Recruitment</i> (X1) terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y).....	35
2.5.2 Keterikatan Kompetensi (X2) terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y).....	35
2.6 Penelitian Terdahulu	36
2.6.1 Hasil Penelitian Terdahulu	36
2.7 Kerangka Pemikiran	38
2.8 Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Metode Penelitian.....	42
3.2 Operasional Variabel	43
3.3 Jenis dan Sumber Data	45
3.3.1 Jenis Data	45
3.3.2 Sumber Data	46
3.4 Populasi dan Sampel	46
3.4.1 Penentuan Ukuran Populasi	46
3.4.2 Penentuan Ukuran Sampel	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data	49
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	50
3.6.1 Uji Validitas	50
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	51
3.7 Uji Asumsi Klasik	51
3.7.1 Uji Normalitas	51
3.7.2 Uji Multikolinearitas	52
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	52
3.7.4 Uji Autokorelasi	53
3.7.5 Uji Linearitas	53
3.8 Rancangan Analisis Data.....	54
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	54
3.8.2 Analisis Verifikatif.....	56
3.8.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda	56
3.8.2.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	57
3.8.2.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	57

3.8.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R</i> 2).....	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Gambaran Umum	59
4.1.1 Demografi Kota Bandung	59
4.1.2 Gambaran Generasi Z Kota Bandung	59
4.2 Profil Responden	61
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
4.2.4 Distribusi Penggunaan <i>Platform E-Recruitment</i> oleh Responden	63
4.3 Analisis Data	64
4.3.1 Uji Validitas	64
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	66
4.4 Uji Asumsi Klasik	67
4.4.1 Uji Normalitas	67
4.4.2 Uji Multikolinearitas	69
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	70
4.4.4 Uji Autokorelasi	71
4.4.5 Uji Linearitas	72
4.5 Rancangan Analisis Data.....	74
4.5.1 Analisis Deskriptif.....	74
4.5.2 Analisis Deskriptif <i>E-Recruitment</i> (X1).....	74
4.5.3 Analisis Deskriptif Kompetensi (X2)	76
4.5.4 Analisis Deskriptif Minat Melamar Pekerjaan (Y)	78

4.6	Analisis Verifikatif.....	80
-	4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	81
	4.6.2 Uji Signifikansi Parsial (T)	82
	4.6.3 Uji Signifikansi Simultan (F)	84
	4.6.4 Uji Koefisien Determinasi.....	85
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1	Kesimpulan.....	88
5.2	Saran.....	89
	DAFTAR PUSTAKA.....	91
	LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jadwal Penelitian	9
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	44
Tabel 3. 2 Skala Likert	50
Tabel 3. 3 Pengambilan Nilai Scoring.....	54
Tabel 3. 4 Kategori Skala Penilaian	55
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4. 2 Usia Responden	62
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden	63
Tabel 4. 4 Penggunaan Platform E-Recruitment oleh	63
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	69
Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi	72
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas E-Recruitment.....	73
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas Kompetensi	73
Tabel 4. 12 Penilaian Responden E-Recruitment.....	75
Tabel 4. 13 Penilaian Responden Kompetensi	77
Tabel 4. 14 Penilaian Responden Minat Mrelamar Pekerjaan	79
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi	81
Tabel 4. 16 Hasil Uji T	83
Tabel 4. 17 Hasil Uji F	85
Tabel 4. 18Hasil Uji Koefisien Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 3. 1 Garis Kontinum	56
Gambar 4. 1 Grafik Normal P-Plot	68
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71
Gambar 4. 3 Garis Kontinum E-Recruitment.....	76
Gambar 4. 4 Garis Kontinum Kompetensi.....	78
Gambar 4. 5 Garis Kontinum Minat Melamar Pekerjaan	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian	95
Lampiran 1. 2 Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel E-Recruitment (X1), Kompetensi (X2) dan Minat Melamar pekerjaan (Y)	103
Lampiran 1. 3 Hasil Uji Validitas	115
Lampiran 1. 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	119
Lampiran 1. 5 R-Tabel	120
Lampiran 1. 6 T-Tabel	121
Lampiran 1. 7 F-Tabel.....	122
Lampiran 1. 8 Tabel Durbin Watson	123

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi berjalan seiring dengan pertumbuhan (Generasi Z) yang mencakup individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010 (Wijoyo et al., 2020). Orang-orang yang saat ini berusia antara 14 hingga 29 tahun dianggap sebagai bagian dari Generasi Z. Setiap generasi memiliki karakteristik atau ciri khas yang unik dan pandangan yang berbeda dipengaruhi oleh peristiwa tertentu yang dialami (Nareswari, 2020). Sebagai contoh dalam mencari informasi, generasi terdahulu cenderung mengandalkan sumber yang sederhana seperti buku, namun Generasi Z memiliki pendekatan yang berbeda, mereka akan langsung mencari di *Google* atau bertanya kepada SIRI (*Speech Interpretation and Recognition Interface*). Sejak lahir Generasi Z sudah akrab dengan kemajuan teknologi, terutama internet yang menjadi bagian integral dari kehidupan mereka. Hal ini membuat mereka terbiasa menggunakan teknologi untuk berbagai keperluan, termasuk dalam proses mencari dan melamar pekerjaan.

Kehadiran Generasi Z memberikan kontribusi besar pada struktur penduduk produktif. Berdasarkan data BPS Kota Bandung tahun 2023, jumlah penduduk Kota Bandung tercatat sebanyak 2.506.603 jiwa. Dari jumlah tersebut, kelompok usia 15–29 tahun yang termasuk Generasi Z mencapai 609.236 jiwa atau sekitar 24,31% dari total penduduk kota bandung, terdiri atas 200.030 jiwa pada usia 15–19 tahun, 206.630 jiwa pada usia 20–24 tahun dan 202.576 jiwa pada usia 25–29 tahun. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memberikan kontribusi besar terhadap struktur penduduk produktif Kota Bandung, sehingga berpotensi menjadi kekuatan utama dalam pembangunan sosial maupun ekonomi kota (BPS Kota Bandung, 2023).

Jumlah penduduk usia produktif yang besar ini berkaitan dengan bonus demografi yang diperkirakan terjadi di Indonesia pada tahun 2030-2040, di mana proporsi penduduk usia produktif (15–64 tahun) akan lebih tinggi dibanding

kelompok non-produktif. Dalam konteks ini, Generasi Z yang saat ini berusia 14–29 tahun menjadi elemen penting dari angkatan kerja produktif yang berpotensi mempercepat pertumbuhan ekonomi nasional (Adioetomo & Samosir, 2021). Namun, potensi tersebut masih menghadapi berbagai tantangan.

Tingkat pengangguran terbuka di Jawa Barat masih didominasi oleh kelompok usia muda, khususnya Generasi Z. Dimulai dari kelompok usia 20–24 tahun yang menempati angka tertinggi sebesar 20,34%, disusul oleh usia 25–29 tahun sebesar 8,59% dan usia 30–34 tahun sebesar 4,17%. Sementara itu, kelompok usia 35 tahun ke atas menunjukkan angka pengangguran yang relatif rendah, yaitu hanya berkisar antara 2–3%. Hal ini menegaskan bahwa Generasi Z, terutama yang berada pada rentang usia 20–29 tahun, menjadi penyumbang terbesar angka pengangguran terbuka di Jawa Barat sehingga mendakan adanya tantangan serius dalam penyerapan tenaga kerja pada usia produktif muda (Open data jabar, 2024).

Tingkat pengangguran terbuka di Jawa Barat bervariasi antar daerah. Kabupaten Bekasi mencatat angka tertinggi yaitu 8,82%, disusul Kabupaten Karawang sebesar 8,04% dan Kota Bekasi sebesar 7,82%. Sementara itu, Kabupaten Cianjur memiliki angka terendah yakni 5,99%. Kota Bandung sendiri menempati urutan ke-4 dengan tingkat pengangguran sebesar 7,40%, yang menunjukkan bahwa angka pengangguran di wilayah ini cukup tinggi meskipun tidak setinggi Bekasi dan Karawang. Kondisi ini menggambarkan bahwa wilayah perkotaan besar masih menghadapi tantangan serius dalam pasar kerja (Open data jabar, 2024).

Pengangguran terbuka terdiri dari berapa kelompok, salah satunya mereka yang tidak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan, yaitu seseorang yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan, seseorang yang sudah pernah bekerja namun karena suatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan lain dan seseorang yang bekerja atau mempunyai pekerjaan, tapi karena suatu hal masih berusaha untuk mendapatkan pekerjaan lain (Open data jabar, 2024).

Untuk mengantisipasi permasalahan tersebut, pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-undang ini

menekankan pentingnya penciptaan lapangan kerja melalui kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi serta UMKM, sekaligus mendukung pertumbuhan industri dan perdagangan nasional (peraturan.bpk.go.id). Semakin banyaknya perusahaan yang berdiri, persaingan antar perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas juga semakin ketat, fenomena yang dikenal dengan istilah *war for talent*. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah perlu menyiapkan kebijakan yang tidak hanya mengurangi pengangguran, tetapi juga meningkatkan kualitas dan kesiapan sumber daya manusia.

Menurut hasil survei dari lembaga riset Manpower, salah satu penyebab munculnya persaingan ketat dalam perekrutan tenaga kerja (*war of talent*) adalah penurunan minat Generasi Y untuk melamar pekerjaan yang mencapai 31%. Hal ini membuat perusahaan harus pintar dalam menarik minat melamar kerja (Geofanny & Faraz, 2023). Kecenderungan menurunnya minat melamar pekerjaan semakin tajam pada generasi Z (Alfianto, et al., 2024). Menurut Cirstea & Anagnoste (2023) saat bekerja, Generasi Z sangat memperhatikan minat pribadi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kemandirian dan kebebasan serta lingkungan kerja yang positif. Mereka juga mencari peluang untuk belajar dan berkembang, memiliki kesadaran sosial dan lingkungan serta menginginkan pengalaman yang memuaskan dan manfaat yang signifikan.

Banyaknya pilihan karier baru yang ada saat ini dan besarnya peluang seorang individu untuk berwirausaha cenderung membuat Generasi Z selektif memilih karir untuk diri mereka (Geofanny & Faraz, 2023). Bangkitnya Generasi Z menimbulkan tantangan baru bagi praktik manajemen dalam organisasi, salah satunya pada proses menarik minat generasi Z untuk melamar pekerjaan dan bekerja pada perusahaan mereka.

Minat melamar pekerjaan adalah proses ketertarikan untuk memiliki pekerjaan yang dimulai dengan mencari lowongan pekerjaan, menentukan pilihan pekerjaan dan memilih perusahaan yang diinginkan oleh calon karyawan (Ekhsan & Fitri, 2021), sedangkan menurut Hardiansyah et al., (2023) menyatakan bahwa ketertarikan untuk melamar pekerjaan adalah dorongan untuk belajar tentang posisi yang tersedia di organisasi yang akan dipertimbangkan saat melamar pekerjaan

yang diinginkan para pelamar akan mempertimbangkan beberapa perusahaan yang akan dipilih untuk melamar posisi yang diinginkan. Jadi minat melamar pekerjaan merupakan dorongan atau ketertarikan calon karyawan untuk mencari dan memilih pekerjaan yang sesuai dengan preferensi mereka yang mencakup proses mulai dari mencari informasi lowongan, menilai pilihan pekerjaan, hingga menentukan perusahaan dan posisi yang akan dilamar. Perusahaan melaksanakan *E-Recruitment* sebagai cara yang lebih efisien dan terstruktur dalam proses melamar pekerjaan, sambil tetap mempertahankan prinsip-prinsip dasar seperti penilaian kualifikasi antara calon karyawan dengan perusahaan dan posisi yang diinginkan. Proses ini tidak hanya mempercepat interaksi, tetapi juga memberikan lebih banyak kemudahan dan akses bagi pelamar serta perusahaan.

E-Recruitment merupakan iklan lowongan kerja berbasis daring yang digunakan untuk menarik para pelamar kerja. *E-Recruitment* adalah proses perekrutan karyawan yang memanfaatkan teknologi elektronik, khususnya internet (Rahmawati dan Ratnasari, 2021). Menurut Puri dan Wisnu (2020) menjelaskan bahwa *E-Recruitment* dapat dilakukan melalui berbagai platform seperti website perusahaan, media sosial dan aplikasi. Semakin mudah penggunaan situs *E-Recruitment* maka akan meningkatkan keinginan melamar pekerjaan pada calon karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya, menguji hubungan *E-Recruitment* dan minat melamar kerja yang hasilnya menunjukkan bahwa *E-Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyo dan Waskito (2022) menyatakan bahwa *E-Recruitment* berpengaruh signifikan terhadap minat melamar kerja. Calon karyawan cenderung menyukai hal yang praktis dalam perekrutan, mudah dan tidak rumit. Hal tersebut sangat cocok dengan karakteristik generasi Z yang suka dengan hal instan.

Selain *E-Recruitment*, kompetensi calon pelamar juga menjadi salah satu faktor untuk menarik minat melamar pekerjaan. Kompetensi yang dimaksud meliputi kemampuan teknis, keterampilan komunikasi serta kemampuan adaptasi terhadap teknologi digital (Suharti & Nugroho, 2021). Generasi Z yang telah terbiasa dengan teknologi sejak dulu, cenderung menilai perusahaan berdasarkan

kesesuaian antara kompetensi yang mereka miliki dengan kualifikasi yang dibutuhkan melalui platform *E-Recruitment* (Zahra & Alim, 2022). Kompetensi yang kuat mendorong rasa percaya diri calon pelamar untuk berpartisipasi aktif dalam proses rekrutmen digital yang pada akhirnya meningkatkan minat mereka untuk melamar pekerjaan (Rahmawati et al., 2020). Beberapa penelitian sebelumnya, menguji hubungan kompetensi dan minat melamar kerja. Penelitian yang dilakukan Setiawan dan Rino (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap minat kerja mahasiswa di bidang pendidikan.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti berkaitan dengan *E-Recruitment*, kompetensi dan minat melamar pekerjaan melalui penyebaran kuesioner berisi empat belas (14) pertanyaan kepada seratus (100) responden Generasi Z di Kota Bandung menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia sekitar 23 tahun dengan rentang usia 18 hingga 27 tahun. Komposisi responden terdiri dari 47% laki-laki dan 53% perempuan, sebagian besar berada dalam fase transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Sebanyak 88% responden pernah melamar pekerjaan secara online, menandakan tingginya adaptasi dan pemanfaatan teknologi digital dalam pencarian kerja di kalangan Generasi Z.

Pemahaman tentang minat melamar pekerjaan, berdasarkan hasil pra-survei sebagian besar responden menunjukkan tingkat keaktifan yang tinggi dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat, keahlian dan latar belakang pendidikan mereka. Hal ini menandakan adanya kesadaran yang kuat mengenai pentingnya kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan, sehingga mereka cenderung selektif dalam memilih peluang karier. Responden juga menekankan pentingnya lingkungan kerja yang fleksibel, inklusif dan mendukung pengembangan diri yang mencerminkan meningkatnya perhatian generasi pencari kerja terhadap kualitas budaya organisasi serta kesempatan untuk terus meningkatkan kompetensi profesional. Meskipun banyak responden telah memiliki gambaran awal mengenai jalur karier yang ingin ditempuh, terdapat sebagian yang masih membutuhkan pendalaman lebih lanjut, baik dalam hal penentuan tujuan karier maupun strategi untuk mencapainya. Hal ini menunjukkan perlunya

bimbingan atau informasi tambahan agar pencari kerja dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan terarah.

Di sisi lain responden menghadapi berbagai tantangan yang bersifat internal maupun eksternal. Tantangan internal meliputi keterbatasan pengalaman kerja, kurangnya kepercayaan diri dan keterbatasan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar kerja. Sementara itu tantangan eksternal mencakup persaingan yang ketat dengan pelamar lain, keterbatasan informasi mengenai peluang pekerjaan yang relevan serta dinamisnya kebutuhan kompetensi di dunia kerja yang terus berubah seiring perkembangan teknologi.

Dalam hal *E-Recruitment*, sebagian besar responden mengetahui bahwa *E-Recruitment* adalah proses perekrutan yang dilakukan secara online dengan memanfaatkan platform digital dan media sosial. Generasi Z cenderung memanfaatkan media sosial seperti LinkedIn, Jobstreet, Glints dan Lainnya sebagai sumber informasi lowongan kerja yang paling banyak digunakan. Mereka memilih platform ini karena kemudahan akses, efisiensi waktu dan biaya serta informasi yang akurat. Meskipun banyak yang merasakan manfaat dari *E-Recruitment* tidak dapat dipungkiri bahwa ada beberapa tantangan yang dihadapi, seperti masalah teknis dan hambatan terhadap antarmuka platform, namun generasi Z menunjukkan bahwa mereka mengandalkan teknologi untuk mendapatkan informasi yang relevan dan terkini mengenai peluang kerja.

Mengenai Kompetensi, menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, adaptabilitas dan penguasaan teknologi digital sebagai kompetensi yang paling dibutuhkan oleh perusahaan saat ini. Selain itu responden juga menyadari pentingnya pengembangan diri secara berkelanjutan melalui pelatihan, seminar atau program pembelajaran lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan kapabilitas dan daya saing. Dengan demikian, kompetensi kerja saat ini bersifat multidimensi dan holistik, mencakup aspek teknis, interpersonal, emosional dan digital. Kesiapan individu yang didukung oleh semangat belajar dan kemampuan beradaptasi menjadi modal utama untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berubah. Pengembangan kompetensi bukan sekadar kewajiban, melainkan strategi penting bagi individu untuk tetap

relevan, produktif, dan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Berdasarkan keseluruhan hasil pra-survei bahwa generasi Z memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya kesesuaian antara minat, kompetensi, dan peluang kerja. Mereka aktif memanfaatkan teknologi dalam mencari pekerjaan, memahami tantangan yang dihadapi, dan menekankan pentingnya pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Dengan dukungan informasi dan bimbingan yang tepat, para pencari kerja ini berpotensi membuat keputusan karier yang lebih efektif, relevan, dan produktif bagi diri mereka maupun organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi generasi Z di Kota Bandung dalam melamar pekerjaan. Maka peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh E-Recruitment dan Kompetensi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Generasi Z di Kota Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *E-Recruitment*, Kompetensi dan Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z di Kota Bandung.
2. Bagaimana pengaruh *E-Recruitment* dan Kompetensi terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z di Kota Bandung secara parsial.
3. Bagaimana pengaruh *E-Recruitment* dan Kompetensi terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z di Kota Bandung secara simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari Penelitian ini untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pencarian pekerjaan di kalangan individu muda di Indonesia. Ini mencakup berbagai aspek seperti preferensi pekerjaan, sumber informasi tentang lowongan kerja, dan prioritas dalam memilih pekerjaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran *E-Recruitment*, Kompetensi dan Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *E-Recruitment* dan Kompetensi terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z di Kota Bandung secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh *E-Recruitment* dan Kompetensi terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z di Kota Bandung secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pengaruh *E-Recruitment* dan Kompetensi terhadap Minat Melamar Pekerjaan Generasi Z di Kota Bandung. Ini membantu dalam memahami bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi keputusan seseorang untuk melamar pekerjaan.

1.4.2 Secara Praktik

Adapun kegunaan penelitian secara praktik adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai penambah wawasan diri dalam kaitannya bagaimana pengaruh *E-Recruitment* dan Kompetensi terhadap Minat Melamar Pekerjaan Generasi Z di Kota Bandung.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menambah referensi atau pustaka di perpustakaan ekonomi yang relevan dengan variabel *E-Recruitment* dan Kompetensi terhadap Minat Melamar Pekerjaan Generasi Z di Kota Bandung.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi baik para pembaca maupun peneliti lain yang dapat digunakan baik untuk melakukan pekerjaan dan penelitian lebih lanjut yang relevan dengan judul ini.

1.5 Jadwal Penelitian

Kegiatan penelitian ini direncanakan berlangsung selama 6 bulan, dengan alokasi waktu seperti yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1 Jadwal Penelitian

No.	Uraian Kegiatan	Bulan					
		Juni	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov
1.	Pengajuan Judul						
2.	Penyusunan Proposal Skripsi						
3.	Konsultasi dan Bimbingan						
4.	Seminar Proposal						
5.	Revisi Proposal						
6.	Pengumpulan Data						
7.	Pengolahan dan Analisis Data						
8.	Penyusunan Skripsi						
9.	Sidang Skripsi						

Sumber: Data Diolah (2025)

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien (Magdalena, et al, 2023).

Manajemen sumber daya manusia menurut Edison (2020) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka mengingkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2020) menjelaskan MSDM dari dua perspektif yang saling melengkapi. Pertama, dari segi proses manajerial, MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Kedua, dari segi fungsi operasional, MSDM merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Menurut Schuler, et.al (2020) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia ialah merekrut, memilih, mengembangkan, memberi penghargaan, mempertahankan, mengevaluasi dan mempromosikan orang-orang dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia berfokus khusus kepada tenaga kerja dan bagaimana seorang pimpinan dalam melaksanakan pengawasannya terhadap para pegawai atau pekerja sehingga diharapkan dapat melakukan tugasnya dengan tepat dan lebih baik. (Astarina & Windartini, 2022).

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah suatu disiplin manajemen yang secara khusus memfokuskan pada studi mengenai keterkaitan dan peran manusia dalam struktur organisasi perusahaan. MSDM menekankan bahwa unsur utama dalam lingkupnya adalah manusia yang menjadi anggota tenaga kerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian, MSDM mengkaji aspek-aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia semata.

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Nur, 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan Sumber Daya Manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.

- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marniati (2020) tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari 4 tujuan, yaitu tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan sosial, dan tujuan personal. Berikut disampaikan uraiannya:

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Bidang sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurunkan dan karyawan juga dapat meninggalkan organisasi.

Tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut Indah (2021) menjelaskan bahwa setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Menurut Hasibuan (Poetri dan Lukmanul Hakim, 2024) menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

j. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Adapun Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Indah (2021) sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan manajemen SDM terutama adalah untuk membantu pemimpin perusahaan mengetahui informasi yang lengkap dan mendapatkan nasihat atau saran yang berkaitan dengan pegawai.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya kedalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda-beda pada unit-unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.

c. Pengarahan (*Direkting*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka sadar dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan memberi petunjuk petunjuk kepada pegawai.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan sesuai dengan hasil atau target yang direncanakan. Apabila ada penyimpangan dari rencana semula, perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.

2.2 *E-Recruitment*

2.2.1 Pengertian *E-Recruitment*

E-Recruitment merupakan proses rekrutmen yang memanfaatkan teknologi internet, sehingga memunculkan efisiensi (biaya dan waktu), menarik kandidat potensial secara lebih luas, dan meningkatkan citra perusahaan (Khairunnisa et al., 2025). *E-Recruitment* adalah inovasi dalam proses perekrutan karena memanfaatkan teknologi informasi. Dengan teknologi saat ini, rekrutmen karyawan konvensional tidak lagi menarik bagi pencari kerja. Banyak perusahaan beralih ke kegiatan rekrutmen elektronik atau *E-Recruitment* (Dian & Manggiasih, 2023). *E-Recruitment* adalah data tentang peluang kerja yang ditampilkan dalam promosi atau iklan dan dapat dipakai untuk mendaftarkan pekerjaan secara daring dengan maksud mendapatkan pekerja yang diperlukan oleh sebuah perusahaan (Cahyo & Waskito, 2023). Orang-orang di era digital saat ini selalu membawa perangkat

elektronik dan menggunakan sosial media untuk berinteraksi. Hal ini meningkatkan minat calon karyawan untuk melamar pekerjaan dan membuat informasi tentang lowongan pekerjaan mudah diakses bagi mereka yang membutuhkannya.

Rekrutmen online dan situs organisasi telah menjadi sumber utama keakraban dan citra perusahaan, Situs web organisasi juga membantu membentuk kesan pertama bagi pelamar Intindola et al (2019) dalam (Aise & Suharnomo, 2024) Dengan adanya kemajuan teknologi internet saat ini, rekrutmen karyawan disebut perusahaan sudah mulai banyak yang bertransformasi dari rekrutmen secara tradisional atau manual menjadi rekrutmen secara elektronik atau biasa disebut dengan *E-Recruitment*. *E-Recruitment* adalah langkah untuk menarik calon karyawan potensial. Dengan *E-Recruitment*, pelamar tidak perlu lagi mengunjungi situs secara fisik atau mencari lowongan pekerjaan secara langsung.

E-Recruitment adalah data tentang peluang kerja yang ditampilkan dalam promosi atau iklan dan dapat dipakai untuk mendaftarkan pekerja secara berani dengan tujuan mendapatkan pekerja yang diperlukan oleh sebuah perusahaan. (Cahyo & Waskito, 2023) Selain menghemat waktu, *E-Recruitment* juga memudahkan perusahaan dalam memberikan lebih banyak informasi dan dapat dengan mudah untuk diperbarui. Rekrutmen online membuat bisnis lebih banyak ruang untuk mengiklankan posisi terbuka, yang diharapkan dapat mempermudah perekrutan dan menghasilkan lebih banyak minat dari calon karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa *E-Recruitment* adalah sebuah proses perekrutan karyawan di era digital, dengan adanya situs *E-Recruitment* sangat mempermudah seseorang dalam mencari pekerjaan, perusahaan juga dengan mudah menemukan calon karyawan yang minat melamar pekerjaan di perusahaannya, melalui *E-Recruitment* perusahaan dapat dengan mudah menyampaikan informasi mengenai perusahaan itu sendiri maupun cara perekrutannya, di era digital seperti ini banyak orang-orang lebih memilih cara-cara perekrutan dengan mudah dan menghemat waktu dimana mereka tidak perlu lagi mendatangi perusahaan.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi *E-Recruitment*

Menurut Gamage et al. (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *E-Recruitment* adalah “*Perceived Trust, Wider Reach and Reduced Costs, Job Market Awareness and Branding, Usability of the Platform* dan *Perceived Usefulness and Ease of Use*”. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. *Perceived Trust*. Merujuk pada tingkat keyakinan individu atau organisasi terhadap integritas, keandalan, dan kompetensi suatu entitas atau sistem lain.
- b. *Wider Reach and Reduced Costs*. *Wider Reach* merupakan Kemampuan untuk menjangkau audiens atau pasar yang lebih besar, sering kali melalui platform digital atau teknologi, dibandingkan dengan metode tradisional. Sedangkan *Reduced Costs* merupakan Pengurangan biaya yang terkait dengan operasi, pemasaran, distribusi, atau produksi karena efisiensi yang ditawarkan oleh teknologi atau platform baru.
- c. *Job Market Awareness and Branding*. *Job Market Awareness* merupakan Pemahaman yang baik tentang tren, kebutuhan, dan peluang di pasar tenaga kerja, termasuk jenis pekerjaan yang tersedia dan keterampilan yang diminati. Sedangkan *Branding* merupakan Proses membangun citra positif dan reputasi suatu merek di mata publik untuk menciptakan asosiasi dan loyalitas.
- d. *Usability of the Platform*. Tingkat kemudahan dan kenyamanan pengguna dalam menggunakan suatu sistem atau platform untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan aspek seperti kemudahan mempelajari, efisiensi dalam penggunaan, dan minimnya kesalahan saat berinteraksi.
- e. *Perceived Usefulness and Ease of Use*. *Perceived Usefulness* merupakan Keyakinan pengguna bahwa suatu teknologi atau sistem akan meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Sedangkan *Ease of Use* merupakan Keyakinan pengguna bahwa suatu teknologi atau sistem akan mudah dipelajari dan digunakan.

Menurut Hardiansyah et al. (2023) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *E-Recruitment* adalah “Kemudahan Penggunaan, kepercayaan, manfaat yang dirasakan dan efisiensi biaya dan waktu”. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Kemudahan Penggunaan. Sejauh mana seseorang percaya bahwa dalam menggunakan suatu teknologi tidak menggunakan suatu usaha yang besar, yang artinya mudah untuk digunakan.
- b. Kepercayaan adalah keyakinan konsumen bahwa suatu produk atau sistem memiliki fitur dan manfaat tertentu, yang dapat meningkatkan minat pengguna untuk berinteraksi dengannya.
- c. Manfaat yang dirasakan sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu teknologi akan meningkatkan kinerjanya. Individu yang merasa semakin mudah menggunakan internet, akan merasa semakin mudah mendapatkan manfaat dari teknologi tersebut.
- d. Efisiensi Biaya dan Waktu adalah kemampuan untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya yang minimal, baik itu dalam hal pengeluaran uang (biaya) maupun penggunaan waktu.

2.2.3 Dimensi dan Indikator *E-Recruitment*

Dimensi E-Recruitment yang digunakan dalam penelitian Alfianto et al., (2024) yaitu mencakup empat dimensi utama yaitu “*initial recruitment strategy, E-Recruitment goals, E-Recruitment type dan recruitment outcomes*”.

- a. *Initial recruitment strategy* (Strategi rekrutmen awal)

Terdapat tiga strategi dalam *Initial recruitment strategy*, yaitu “*Managerial Strategy, Dynamic Growth Strategy* dan *Profit Strategy*”. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. *Managerial Strategy* (Strategi Manajerial)

Managerial Strategy digunakan oleh organisasi yang baru memulai atau mengembangkan aktivitas baru, dengan proses rekrutmen yang lebih terbuka dan berfokus pada pelamar muda berpotensi tinggi. Ini adalah rekrutmen berdasarkan kompetensi, lebih mengutamakan talenta muda.

2. *Dynamic Growth Strategy* (Strategi Pertumbuhan Dinamis)

Dynamic growth strategi digunakan dalam organisasi di mana aktivitas berkembang pesat. Proses rekrutmen tidak diformalkan dan menyangkut pelamar dengan potensi tinggi. Ini adalah rekrutmen berdasarkan kompetensi, yang lebih mengutamakan pelamar berpengalaman.

3. *Profit Strategy* (Strategi Keuntungan)

Profit strategy digunakan dalam organisasi dengan aktivitas yang sudah matang, di mana proses rekrutmen sangat terstandarisasi dan posisi dijelaskan secara jelas. Kita dapat menyebut ini sebagai rekrutmen berdasarkan profil.

b. *E-Recruitment Goals* (Tujuan E-Rekrutmen)

Terdapat tiga strategi dalam *E-Recruitment goals*, yaitu “*Employer Branding and Reputation, Applicant Relationship Management* dan *Efficiency and Processes*”. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. *Employer Branding and Reputation* (Branding dan Reputasi Perusahaan)

Praktik SDM dapat berkontribusi pada reputasi dan branding perusahaan, contohnya dalam hal praktik rekrutmen yang transparan mencakup penyampaian informasi yang jelas tentang proses seleksi, kriteria yang digunakan, dan langkah-langkah yang harus diikuti oleh pelamar. Hal ini menciptakan pengalaman positif bagi calon karyawan, yang dapat berdampak pada citra perusahaan.

2. *Applicant Relationship Management* (Manajemen Hubungan Pelamar)

Teknologi dapat memungkinkan untuk memastikan manajemen aplikasi yang lebih baik. Contohnya di web perusahaan dalam menawarkan sarana untuk melibatkan hubungan dengan pelamar pasif. Maksudnya website perusahaan yang dirancang dengan baik, supaya menjadi pusat informasi bagi calon pelamar. Dengan menyediakan konten yang menarik, seperti artikel tentang budaya perusahaan, testimoni karyawan, dan informasi tentang peluang karir, perusahaan dapat menarik perhatian pelamar pasif yang mungkin tidak aktif mencari pekerjaan.

3. *Efficiency and Processes* (Efisiensi dan Proses)

Fungsi rekrutmen, seperti fungsi SDM, harus bekerja secara efisien dan menyadari biaya. Efisiensi dan pengelolaan proses yang baik menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi rekrutmen, seperti fungsi sumber daya manusia (SDM) lainnya, harus dirancang untuk bekerja secara efisien dan memperhatikan biaya yang terlibat.

c. *E-Recruitment Type* (Jenis E-rekrutmen)

Terdapat tiga strategi dalam *E-Recruitment type*, yaitu *Operational*, *Relational* dan *Transformational*". Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. *Operational* (Operasional)

Aspek operasional dalam e-rekrutmen mencakup transaksi dasar yang mengatur interaksi antara perusahaan dan pelamar. Proses ini ditandai oleh beberapa elemen kunci, yaitu hubungan pelamar jangka pendek, pesan global, dan otomatisasi.

2. *Relational* (Relasional)

Adalah pendekatan yang fokus pada pengembangan hubungan yang lebih kuat dan berkelanjutan antara perusahaan dan pelamar. Pendekatan ini ditandai oleh beberapa elemen kunci, termasuk umpan balik yang lebih baik dan penggunaan alat berbasis web.

3. *Transformational* (Transformasi)

E-Recruitment transformasional menyangkut rekrutmen elektronik strategis, berlabuh dalam strategi manajemen bakat. Branding dan reputasi pemberi kerja bisa menjadi dukungan yang solid.

d. *Recruitment Outcomes*

Terdapat empat strategi dalam *Recruitment outcomes* yaitu "Cost Effectiveness, Congruence, Competence dan Commitment". Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. *Cost Effectiveness*

Efektivitas biaya dapat dicapai melalui kegiatan rekrutmen dengan menetapkan tingkat gaji secara akurat, seleksi ketat yang meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja.

2. *Congruence*

Kesesuaian yang lebih tinggi menyangkut organisasi internal, input, throughput, dan output, personel yang terstruktur untuk kepentingan semua pemangku kepentingan. Rekrutmen merupakan 'masukan' personel, yang merupakan dasar untuk mengembangkan organisasi tenaga kerja yang koheren dan memuaskan.

3. *Competence*

Kompetensi ini menunjuk pada kemampuan karyawan untuk mempelajari tugas dan peran baru. Ini membutuhkan pemilihan karyawan yang cermat sejak awal.

4. *Commitment*

Komitmen yang tinggi, hasil tersebut dapat dicirikan dalam hal kepuasan kerja, kontrak psikologis, motivasi, integrasi.

Sedangkan, Menurut Kusumawati dan Putra (2023) ada beberapa dimensi *E-Recruitment* yakni “ *Perceived of usefulness, perceived ease of use dan attitude toward*”. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. *Perceived of usefulness* (Persepsi kegunaan)

Merupakan tingkat keyakinan seseorang bahwa penggunaan suatu sistem atau teknologi akan meningkatkan kinerjanya dalam pekerjaan. Jika seseorang merasa sistem tersebut bermanfaat, maka kemungkinan besar ia akan menggunakannya.

2. *Perceived ease of use* (Persepsi kemudahan penggunaan)

Merupakan sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu sistem tidak memerlukan usaha yang besar. Artinya, semakin mudah sistem digunakan maka, semakin tinggi pula niat seseorang untuk menggunakannya.

3. *Attitude Toward* (sikap terhadap penggunaan)

Merupakan evaluasi positif atau negatif seseorang mengenai penggunaan suatu sistem atau teknologi. Sikap ini terbentuk dari persepsi kegunaan dan kemudahan penggunaan, yang kemudian mempengaruhi minat atau niat untuk menggunakan teknologi tersebut.

Adapun indikator Menurut Jamaludin et al. (2022) ada beberapa indikator terkait E-Recruitment yaitu “Efektivitas waktu, menyediakan informasi secara jelas, Akuras/ketepatan informasi, kelengkapan informasi, kemudahan akses informasi,ketersediaan layanan, kepuasan pengguna, kehandalan, transpransi dan akuntabilitas”. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Efektivitas waktu. Menilai seberapa cepat pelayanan diberikan dari saat permintaan (atau kebutuhan) muncul sampai selesai.
2. Menyediakan informasi secara jelas. Memastikan bahwa informasi yang diberikan kepada pengguna layanan tidak ambigu, menggunakan bahasa yang mudah dipahami, petunjuk, formulir, alur prosedur/peraturan disajikan secara jelas; tidak ada istilah teknis yang sulit tanpa penjelasan, pengguna tahu apa yang harus dilakukan selanjutnya, dokumen apa yang diperlukan dan ke mana harus pergi.
3. Akurasi/ketepatan informasi. Informasi yang disediakan harus benar, tidak menyesatkan, bebas dari kesalahan, sesuai fakta atau data terkini. Misalnya, jika ada data tentang prosedur pelayanan, tarif, waktu operasi, itu harus akurat.
4. Kelengkapan informasi. Informasi harus mencakup segala hal yang diperlukan oleh pengguna layanan agar bisa memahami apa yang harus dilakukan. Tidak ada aspek penting yang terlewat seperti syarat, biaya, durasi, alur (*workflow*), dokumen yang dibutuhkan, titik layanan, kontak dan jadwal.
5. Kemudahan akses informasi. Informasi harus mudah diakses oleh publik/pengguna contohnya melalui media yang sesuai (website, kantor layanan, brosur), tidak tersembunyi, bahasa mudah dimengerti, jadwal layanan jelas dan petunjuk lokasi.
6. Ketersediaan layanan. Layanan harus tersedia dalam waktu yang dijanjikan atau tidak lama menunggu. Pengguna tidak mengalami penundaan yang tidak perlu. Petugas tanggap terhadap permintaan atau keluhan.
7. Kepuasan pengguna. Seberapa puas pengguna terhadap layanan, baik dalam hal proses maupun hasilnya. Meliputi aspek seperti keramahan petugas, kenyamanan, keamanan, kenyataan hasil vs ekspektasi.
8. Kehandalan. Layanan harus konsisten setiap kali dipakai, prosedur dan hasilnya bisa diprediksi dan dapat dipercaya. Tidak bergantung pada siapa petugasnya, atau waktu dan kondisi khusus.
9. Transparansi. Proses layanan, kebijakan, serta dasar keputusan harus terbuka dan bisa diketahui publik. Pengguna tahu bagaimana proses bekerja, kriteria apa yang digunakan dan biaya apa yang berlaku.

10. Akuntabilitas. Pihak yang memberikan layanan harus bisa mempertanggungjawabkan tindakan dan keputusan mereka misalnya bila ada permasalahan, ada mekanisme keluhan atau pembetulan.

Menurut Jenny et al. (2024) ada beberapa indikator terkait dengan *E-Recruitment* yakni “ Persepsi manfaat persepsi kemudahan penggunaan, persepsi kenikmatan yang dirasakan, persepsi setres dan minat”. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Persepsi manfaat. Persepsi tingkat kepercayaan atau keyakinan individu tentang sejauh mana penggunaan suatu teknologi, layanan, atau produk akan memberikan keuntungan atau nilai tambah bagi mereka.
- b. Persepsi kemudahan penggunaan. Persepsi tingkat kesediaan atau kenyamanan dalam menggunakan atau mengadopsi suatu teknologi, layanan, atau produk.
- c. Persepsi kenikmatan yang di rasakan yaitu keyakinan subyektif individu tentang seberapa menyenangkan suatu pengalaman, produk, atau layanan,
- d. Persepsi stress yaitu pandangan pribadi seseorang tentang tingkat tekanan atau beban yang dirasakannya.
- e. Minat untuk menggunakan merujuk pada keinginan atau niat seseorang untuk menggunakan atau mengadopsi suatu produk, layanan, atau teknologi di masa mendatang.

Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator utama yang digunakan yaitu:

1. Dimensi: Jenis *E-Recruitment* (*Alfianto et al., 2024*)

Indikator:

- a. Sosial media
- b. Email

2. Dimensi: *Perceived of usefulness* (*Kusumawati dan Putra, 2023*)

Indikator:

- a. Efektivitas waktu
- b. Menyediakan informasi secara jelas

3. Dimensi: *Perceived of ease* (*Kusumawati dan Putra, 2023*)

Indikator:

- a. Mudah dipahami
- b. Mudah digunakan

Keempat dimensi ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi *e-recruitment* dipengaruhi oleh media yang digunakan, persepsi terhadap manfaat, dan persepsi terhadap kemudahan penggunaan sistem.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kecakapan dalam suatu bidang, kemampuan dan wewenang. Secara etimologi kompetensi dapat diartikan sebagai perilaku ataupun keahlian serta sesuatu yang unggul bagi seseorang yang memiliki keterampilan, pemahaman dan pengetahuan serta perilaku terpuji (Rifan Yahya et al., 2023). Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak, 2022).

Kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu (Eksan, 2020). Dalam organisasi keberadaan manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan. Setiap organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu dan bila tercapai dapat dianggap berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, perlu landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan (Bukhari & Pasaribu, 2019).

UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan kompetensi kerja ialah kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan didalam setiap individu (Eksan, 2020).

Kompetensi merupakan komponen inti atau prioritas utama dari suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah alasan utama untuk melakukan

pekerjaan dengan baik, memenuhi tujuan sesuai target, memenuhi harapan, dan lain sebagainya. Selain itu, kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang menggambarkan kemewahan kepribadian yang mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang pegawai. Pentingnya karakteristik tersebut merupakan nilai abstrak yang terefleksikan pada suatu cara kerja yang baik, sistematis, terukur, dan mengandung muatan integritas (Rohmat, 2020).

Menurut (Arief & Nisak, 2022) kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Dilihat pada tingkat kompetensinya, pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini terlihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keterampilan. Sebagian besar lebih nyata dan relatif di permukaan sifat karyawan.

Dari beberapa pengertian kompetensi di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang adalah kualitas fundamental berupa pengetahuan dasar bahwa kompetensi adalah landasan, keterampilan, dan pengetahuan dasar yang dapat mempengaruhi kinerja manusia.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Aisyah, et al, (2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi adalah “Keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya”. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Keyakinan dan Nilai

Keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang mengenai dirinya atau orang lain mempengaruhi perilakunya. Perilaku ini mempengaruhi keyakinan seseorang terhadap kompetensi yang dimilikinya. Ketika orang percaya bahwa mereka kreatif dan inovatif, mereka tidak akan mencoba menemukan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan mempengaruhi kompetensi individu karena keterampilan dan kompetensinya terkait satu sama lain dalam bidang tertentu.

c. Pengalaman

Untuk dapat menguasai berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman dalam memimpin orang, komunikasi kelompok, pemecahan masalah, dan sebagainya.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang bisa berubah seiring berjalannya waktu. Oleh sebab itu, kepribadian bisa mempengaruhi kemampuan seseorang seperti menciptakan kolerasi dan memecahkan masalah.

e. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi. Dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya melalui penghargaan, dukungan, pengakuan dan perhatian kepada bawahannya dapat memotivasi bawahan untuk meningkatkan keterampilannya.

f. Isu Emosional

Masalah emosional dapat membatasi kemampuan seseorang untuk mengelola kompetensi. Masalah emosional diungkapkan, seperti takut melakukan kesalahan, merasa tidak populer atau tidak termasuk dalam suatu kelompok. Ini dapat menghambat motivasi dan inisiatif, membuat pengembangan keterampilan menjadi sulit.

g. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual meliputi kemampuan berpikir secara berpikir konseptual dan berpikir analitis. Kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami kompetensi.

h. Budaya

Organisasi Keterampilan seseorang dalam berbagai fungsi yang berhubungan dengan efisiensi, motivasi kerja, dan hubungan antar karyawan, seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, filosofi organisasi adalah hal yang dapat mempengaruhi budaya organisasi.

2.3.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Edison (2021) menyatakan bahwa dimensi kompetensi didasari perilakunya yang mengacu pada perundangundangan yang berlaku adalah “Pengetahuan, keahlian dan sikap”. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- b. Keahlian (*Skill*) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*Ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
- c. Sikap (*Attitude*) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha atau jasa pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Adapun Menurut Hanifana (2024) diemnsi kompetensi adalah “pengetahuan, pemahaman, kemampuan dan sikap”. Adapun penejelasannya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah segala informasi, teori, konsep, atau fakta yang dimiliki seseorang terkait pekerjaannya. Pengetahuan menjadi dasar utama dalam bekerja, karena tanpa pengetahuan orang tidak akan tahu apa yang harus dilakukan.

2. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman adalah kemampuan seseorang untuk mengerti, menafsirkan dan menjelaskan pengetahuan yang dimiliki. Jadi, bukan hanya tahu tetapi juga mengerti maknanya.

3. Kemampuan (*Ability/Skill*)

Kemampuan adalah keterampilan praktis seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan menggunakan pengetahuan dan pemahamannya.

4. Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah kecenderungan mental dan perilaku seseorang dalam bekerja, meliputi motivasi, kedisiplinan, tanggung jawab dan cara berpikir positif.

Sedangkan Dalam Edison (2020) dimensi dan indikator kompetensi terdiri dari “Pengetahuan, keahlian dan sikap”. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Pengetahuan

1. Ada pengetahuan yang mendukung pekerjaan.
2. Ada kemampuan dalam meningkatkan pengetahuan.

b. Keahlian

1. Ada keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani.
2. Mampu mengidentifikasi masalah.
3. Mampu membuat solusi atas permasalahan yang dihadapi.

c. Sikap

1. Ada inisiatif untuk menolong rekan kerja.
2. Ramah dan sopan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Proses dari pelanggan ditanggapi dengan serius.

Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator utama yang digunakan yaitu:

1. Dimensi: Pengetahuan (*Hanifah, 2024*)

Indikator:

- a. Pengetahuan tentang peran dalam pekerjaan yang diminati
- b. Wawasan tentang dunia kerja saat ini

2. Dimensi : Pemahaman (*Hanifana, 2024*)

Indikator:

- a. Mengenal kebutuhan kompetensi berdasarkan bidang pekerjaan yang diminati
- b. Pemahaman tentang kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

3. Dimensi: Kemampuan (*Hanifana, 2024*)

Indikator:

- a. Kemampuan teknis
- b. Kemampuan komunikasi

4. Dimensi: Sikap (*Hanifana, 2024*)

Indikator:

- a. Kesiapan mental untuk bekerja
- b. Ketertarikan terhadap proses rekrutmen

Keempat dimensi ini saling berkaitan dan melengkapi untuk memengaruhi minat melamar kerja, mulai dari aspek pengetahuan, pemahaman, kemampuan hingga kesiapan sikap yang menjadi faktor penting dalam membentuk minat seseorang untuk melamar pekerjaan.

2.4 Minat Melamar Pekerjaan

2.4.1 Pengertian Minat Melamar Pekerjaan

Minat dalam melamar suatu pekerjaan menurut (Febrianti, 2022) lebih spesifiknya adalah keterpikatan dalam mendapatkan kerja dengan permulaan mendapatkan berita tentang lowongan kerja, setelah itu akan menentukan pilihan dimana perusahaan yang sesuai dengan keinginannya. Minat dalam melamar suatu pekerjaan mencerminkan keinginan untuk lebih memahami peran dalam organisasi. Minat seseorang untuk melamar suatu pekerjaan dipicu oleh adanya inspirasi guna memenuhi segala kebutuhannya. Kesimpulannya minat dalam melamar suatu pekerjaan bisa jadi adalah ketertarikan seorang pelamar terhadap suatu posisi pekerjaan di perusahaan yang dibuktikan melalui upayanya dalam mencari pekerjaan, data pekerjaan yang selanjutnya Mereka akan memutuskan perusahaan yang akan mereka lamar setelah itu.

Menurut Febrianti & Hendratmoko., (2022) minat melamar pekerjaan adalah ketertarikan seorang calon karyawan terhadap lowongan pekerjaan atau majikan (perusahaan) ditunjukkan dengan adanya upaya pencarian informasi lowongan pekerjaan yang kemudian akan dipilah pilah hingga akhirnya menentukan pilihan perusahaan mana yang akan dilamarnya. Menurut (Ekhsan & Fitri, 2021) minat melamar pekerjaan adalah suatu ketertarikan dan keinginan untuk memiliki pekerjaan dengan melalui serangkaian proses dari mulai pencarian informasi lowongan pekerjaan baik dari sumber internal maupun eksternal perusahaan, menentukan pilihan kemudian pengambilan keputusan perusahaan

mana yang akan dipilih. Hikma (2022) dan (Hardiansyah et al., 2023) menyatakan bahwa ketertarikan untuk melamar pekerjaan adalah dorongan untuk belajar tentang posisi yang tersedia di organisasi yang akan dipertimbangkan saat melamar pekerjaan yang diinginkan Para pelamar akan mempertimbangkan beberapa perusahaan yang akan dipilih untuk melamar posisi yang diinginkan.

Minat melamar pekerjaan merupakan suatu proses ketertarikan memiliki pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi tentang lowongan pekerjaan, berdasarkan informasi yang didapat tersebut calon karyawan kemudian menentukan pilihan dan mengambil suatu keputusan untuk menentukan perusahaan mana yang diinginkan (Shalahuddin dkk., 2022). Tujuan dari minat melamar kerja pada dasarnya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak serta melihat seluruh aspek pada perusahaan yang dilamar. Minat melamar kerja didorong oleh beberapa faktor seperti jenjang karier, lingkungan kerja, dan kompensasi (Ekhsan dkk., 2021).

Hikma (2022) dan Hardiansyah et al., (2023) menyatakan bahwa ketertarikan untuk melamar pekerjaan adalah dorongan untuk belajar tentang posisi yang tersedia di organisasi yang akan dipertimbangkan saat melamar pekerjaan yang diinginkan Para pelamar akan mempertimbangkan beberapa perusahaan yang akan dipilih untuk melamar posisi yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian minat melamar kerja diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya minat melamar kerja adalah seluruh upaya yang dilakukan oleh pencari kerja agar memiliki pekerjaan sesuai minat serta keinginan. Di Indonesia sendiri minat melamar kerja cenderung sangat tinggi didukung oleh jumlah populasi yang banyak, sehingga menciptakan persaingan atau kompetisi antar para pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan dengan kata lain pencari kerja yang tidak memiliki daya saing cenderung akan kesulitan mendapatkan pekerjaan, untuk memenangkan persaingan tersebut pada umumnya calon karyawan akan berupaya meningkatkan pengalaman dalam bidang yang diminati. Pengalaman yang dimiliki menjadi pembeda antara satu kandidat dengan kandidat lain dan merupakan nilai tambah untuk para pencari kerja dimata perusahaan atau pemberi kerja.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Minat Melamar Pekerjaan

Menurut Surajiyo et al., (2020) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang memiliki niat untuk melamar pekerjaan disuatu perusahaan adalah “Faktor kebutuhan, faktor motif sosial dan faktor emosional”. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Faktor Kebutuhan

Faktor kebutuhan adalah faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang yaitu adanya rasa ingin tahu atau dorongan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan berbeda. Misalnya, dorongan untuk bekerja dan menimbulkan minat untuk melamar pekerjaan.

b. Faktor motif sosial

Faktor motif sosial adalah upaya untuk mengembangkan diri sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini supaya seseorang tersebut diakui dan dipandang lebih oleh lingkungan disekitar, yang akan menimbulkan kebanggaan tersendiri bagi diri sendiri.

c. Faktor emosional

Faktor emosional adalah berkaitan dengan perasaan dan minat seseorang. Misalnya, kesuksesan seseorang pada suatu aktivitas yang disebabkan karena aktivitas tersebut menimbulkan perasaan suka atau puas, sedangkan kegagalan akan menimbulkan perasaan tidak senang dan mengurangi minat seseorang terhadap kegiatan yang bersangkutan.

Menurut Simanjuntak et al. (2023) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi minat melamar kerja yakni sebagai berikut:

a. Rasa optimis

b. Pengembangan diri

c. Harapan terhadap pekerjaan

d. Rasa tertarik dan rasa senang

Menurut Manao et al. (2024) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi minat melamar kerja adalah “Keadaan tempat kerja, sistem pendukung dan pribadi pekerja”. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Keadaan tempat kerja

Keadaan lingkungan kerja yang sehat dan positif akan membentuk hubungan dan interaksi antar karyawan yang saling menghargai sehingga akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

b. Sistem pendukung

Pencapaian hasil output yang optimal membutuhkan sistem pendukung yang tepat, seperti sarana transportasi yang tepat, peralatan kerja yang memadai, serta kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kesempatan pengembangan karir pribadi.

c. Pribadi pekerja

Sikap moral yang baik, cara pandang individu terhadap pekerjaan yang di kerjakan, kebanggaan individu terhadap pekerjaan nya dapat di lihat ketika sedang melakukan pekerjaan, faktor ini menjadi contoh perilaku yang menggambarkan pribadi pekerja serta mencerminkan nilai nilai dan karakteristik dari pribadi pekerja.

2.4.3 Dimensi dan Indikator Minat Melamar Pekerjaan

Menurut Barber dalam Fatimah dkk (2021), ketertarikan karyawan dalam melamar pekerjaan dibagi menjadi beberapa dimensi yaitu “ Kebutuhan akan pekerjaan,pencarian informasi pekerjaan, penentuan pilihan pekerjaan dan pembuatan keputusan”. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. “Kebutuhan akan pekerjaan Calon pegawai tertarik melamar pekerjaan disebabkan adanya suatu kebutuhan akan pekerjaan untuk menghasilkan pendapatan.”
- b. “Pencarian informasi pekerjaan Calon pegawai menelusuri informasi-informasi tentang berbagai lowongan pekerjaan yang tersedia pada suatu perusahaan.”
- c. “Penentuan pilihan pekerjaan Calon pegawai mulai menentukan serta mempertimbangkan beberapa pilihan dari sejumlah informasi lowongan pekerjaan yang ada sesuai ketertarikan dan preferensi mereka.”

- d. “Pembuatan keputusan Calon pegawai menentukan keputusan mengenai perusahaan mana yang akhirnya mereka lamar disesuaikan dengan minat serta bakat.”

Menurut Feliana dan Yoedtadi (2024) ada beberapa dimensi terkait dengan minat melamar kerja yakni “kebutuhan akan pekerjaan, pencarian informasi pekerjaan, menentukan pilihan pekerjaan dan pembuatan keputusan”. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan pekerjaan. Ketertarikan calon pelamar kerja untuk mengajukan lamaran pekerjaan muncul di dalam diri mereka karena adanya kebutuhan akan pekerjaan sebagai sumber untuk memperoleh pendapatan.
- b. Pencarian informasi pekerjaan. Calon pelamar kerja melakukan seleksi dan evaluasi terkait dengan lowongan pekerjaan sesuai dengan preferensi minat dan bakat mereka
- c. Menentukan pilihan pekerjaan. Secara aktif, calon karyawan berupaya mencari informasi mengenai kesempatan dan peluang kerja yang ditawarkan dari berbagai lembaga organisasi yang ada.
- d. Pengambilan keputusan. Dengan mempertimbangkan minat dan bakat dari calon pelamar, maka calon pelamar mengambil keputusan untuk menentukan organisasi yang akan di lamar.

Menurut Andina et al. (2023) ada beberapa indikator terkait dengan minat melamar kerja yakni sebagai berikut:

- a. Keinginan ingin maju
- b. Adaptasi lingkungan
- c. Bertanggung jawab

Minat melamar pekerjaan mencerminkan ketertarikan individu untuk mencari dan melamar posisi di suatu perusahaan. dimensi dan indikator minat melamar pekerjaan menurut Nareswari (2020) antara lain:

- a. Kebutuhan akan Pekerjaan. Dorongan individu untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan ekonomi.
- b. Pencarian Informasi Pekerjaan. Aktivitas individu dalam mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia.

- c. Penentuan Pilihan Pekerjaan. Proses individu dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan preferensi dan kualifikasi mereka.
- d. Pembuatan Keputusan. Keputusan individu untuk melamar pekerjaan yang telah dipilih.

Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator utama yang digunakan yaitu:

- 1. Dimensi: Kebutuhan akan pekerjaan (*Feliana dan Yoedtadi, 2024*)

Indikator:

- c. Memenuhi standar kehidupan yang layak
- d. Kebutuhan dasar yang harus dipenuhi

- 2. Dimensi : Pencarian informasi pekerjaan (*Feliana dan Yoedtadi, 2024*)

Indikator:

- a. Frekuensi pencarian pekerjaan
- b. Kelengkapan informasi yang dicari
- c. Respon terhadap informasi yang dicari

- 3. Dimensi: Menentukan pilihan pekerjaan (*Feliana dan Yoedtadi, 2024*)

Indikator:

- a. Pemahaman terhadap minat pribadi
- b. Pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan

- 4. Dimensi: Pembuatan keputusan (*Feliana dan Yoedtadi, 2024*)

Indikator:

- a. Kecepatan dalam menentukan pilihan
- b. Memenuhi undangan wawancara pekerjaan dari perusahaan

Keempat dimensi tersebut secara keseluruhan menunjukkan bahwa minat melamar kerja dipengaruhi oleh kebutuhan individu terhadap pekerjaan, aktivitas pencarian informasi, pemahaman terhadap pilihan pekerjaan, serta kemampuan mengambil keputusan secara tepat dan cepat.

2.5 Keterikatan Antar Variabel

2.5.1 Keterikatan *E-Recruitment* (X1) terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y)

Rekrutmen daring tidak hanya mengubah sudut pandang pencari kerja dalam mencari dan melamar pekerjaan, tetapi juga mengubah cara organisasi menarik kandidat baru ke posisi pekerjaan. Kandidat menganggap perekrutan berbasis situs web sebagai pendekatan yang bermanfaat untuk mengumpulkan informasi komprehensif terkait pekerjaan dan perusahaan (Kaur & Kaur, 2022). Shalahuddin et al. (2022) mengemukakan bahwa dengan metode *E-Recruitment* akan mengarahkan karyawan potensial memiliki niat yang lebih tinggi untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Penelitian terdahulu oleh Shalahuddin et al. (2022) mengemukakan bahwa dengan metode *E-Recruitment* akan mengarahkan karyawan potensial memiliki niat yang lebih tinggi untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.

2.5.2 Keterikatan Kompetensi (X2) terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y)

Kompetensi adalah kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik (Stephen Robbins 2023). Dari pengertian para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu, baik secara intelektual maupun fisik, untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif sesuai dengan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian Sari & Nurhalim (2020) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Hal ini karena individu dengan kompetensi yang relevan akan merasa lebih siap, mampu bersaing, serta percaya diri untuk memasuki proses rekrutmen. Sejalan dengan itu, Rohmah (2021) menegaskan bahwa kompetensi memberikan keyakinan bagi pencari kerja dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan meningkatkan daya tarik individu terhadap lowongan yang tersedia, sehingga minat melamar pekerjaan menjadi lebih tinggi.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu dilakukan untuk mengidentifikasi dan memahami hasil-hasil penelitian yang relevan serta untuk melihat celah penelitian yang dapat menjadi dasar pengembangan penelitian ini. Penelitian terdahulu memberikan landasan teoritis yang penting dalam menganalisis variabel-variabel yang digunakan, seperti *E-Recruitment*, kompetensi, serta pengaruhnya terhadap minat melamar pekerjaan di kalangan Generasi Z. Dengan memahami hasil-hasil yang telah dicapai oleh penelitian sebelumnya, penelitian ini dapat mengintegrasikan pengetahuan yang telah ada sekaligus mengembangkan hasil penelitian yang lebih baru. Berikut adalah rangkuman beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Author	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh <i>E-Recruitment</i> , reputasi perusahaan, dan persepsi pencari pekerjaan terhadap minat melamar kerja (studi kasus pada generasi z solo raya)	Ilham Nur cahyo dan Jati Waskito (2023)	X1 = <i>E-Recruitment</i> X2 = Reputasi Perusahaan X3 = Persepsi Pencari Pekerjaan Y = Minat Melamar Pekerjaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>E-Recruitment</i> , berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja.
2.	Pengaruh <i>E-Recruitment</i> , media sosial dan employer branding terhadap minat Generasi Z untuk melamar pekerjaan	Pretty Jenny Ananda dan Awan Santosa (2024)	X1 = <i>E-Recruitment</i> X2 = Media Sosial X3 = employer Branding Y = Minat Melamar Pekerjaan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>E-Recruitment</i> , berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat generasi z melamar kerja.

Bersambung

Lanjutan

3.	Pengaruh <i>E-Recruitment</i> , Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Reputasi Perusahaan terhadap Minat Melamar Kerja (Studi Pada Fresh Graduate di Semarang)	Pramudya, Setyorini dan Kurniawan (2024)	X1 = <i>E-Recruitment</i> X2 = Kompensasi X3 = Lingkungan Kerja X4 = Reputasi Perusahaan Y = Minat Melamar Kerja	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>E-Recruitment</i> berpengaruh positif terhadap minat melamar kerja.
4.	<i>The Effectiveness of E-Recruitment and Social Media in Increasing the Interest of Generation Z Job Applicants.</i>	Hardiansyah et al. (2023)	X1 = <i>E-Recruitment</i> X2 = <i>Social Media</i> Y = <i>Interest of Generation Z Job Applications</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>E-Recruitment</i> berpengaruh positif terhadap minat melamar kerja. Di mana artinya <i>E-Recruitment</i> yang efektif berpotensi untuk menarik lebih banyak pelamar kerja dari generasi Z.
5.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Minat Kerja di Bidang Sumber Daya Manusia	Setiawan dan Rino (2017)	X = Kompetensi Y = Minat Kerja	Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa kompetensi di bidang sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap minat kerja di bidang sumber daya manusia.
6.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Minat Melakukan Penelitian pada Dosen di	Agung Anggoro Seto (2018)	X1= Kompensasi X2 = Motivasi X3 = Kompetensi Y = Minat	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan

Bersambung

Lanjutan

	Universitas Tridinanti Palembang			terhadap minat calon pegawai untuk melamar pekerjaan. Pekerjaan dalam penelitian ini yaitu pekerjaan melakukan penelitian.
--	--	--	--	--

2.7 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2024) mengemukakan bahwa setelah sintesa atau kesimpulan sementara dapat dirumuskan maka selanjutnya disusun kerangka berfikir. Kerangka berfikir yang dihasilkan dapat berupa kerangka berfikir yang assosiatif/hubungan maupun komparatif/perbandingan. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *E-Recruitment* (X1) dan Kompetensi (X2), sebagai variabel bebas dan Minat Melamar Pekerjaan (Y) sebagai variabel terikat.

Menurut Febrianti & Hendratmoko., (2022) minat melamar pekerjaan adalah ketertarikan seorang calon karyawan terhadap lowongan pekerjaan atau majikan (perusahaan) ditunjukkan dengan adanya upaya pencarian informasi lowongan pekerjaan yang kemudian akan dipilih pilah hingga akhirnya menentukan pilihan perusahaan mana yang akan dilamarnya. Menurut (Ekhsan & Fitri, 2021) minat melamar pekerjaan adalah suatu ketertarikan dan keinginan untuk memiliki pekerjaan dengan melalui serangkaian proses dari mulai pencarian informasi lowongan pekerjaan baik dari sumber internal maupun eksternal perusahaan, menentukan pilihan kemudian pengambilan keputusan perusahaan mana yang akan dipilih.

Hegazy dan Elsayed (2022) mendefinisikan *E-Recruitment* sebagai penggunaan teknologi internet dalam praktik kegiatan rekrutmen, dan ini termasuk mempublikasikan informasi lowongan, menyusun resume, melakukan wawancara online, serta evaluasi elektronik terhadap calon karyawan. Beberapa teori menjelaskan adanya keterkaitan antara *E-Recruitment* dengan minat melamar

pekerjaan. Perekutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk melamar kerja pada suatu organisasi. Ketika perekutan dilakukan secara online melalui *E-Recruitment*, makna tersebut tidak berubah. Sebagai contoh, pada metode perekutan tradisional, “waktu yang tepat” bisa berarti dalam kurun waktu sebulan atau dua bulan. Sebaliknya, dengan *E-Recruitment*, waktu yang tepat bisa jauh lebih singkat, misalnya hanya dalam hitungan minggu, hari, bahkan jam.

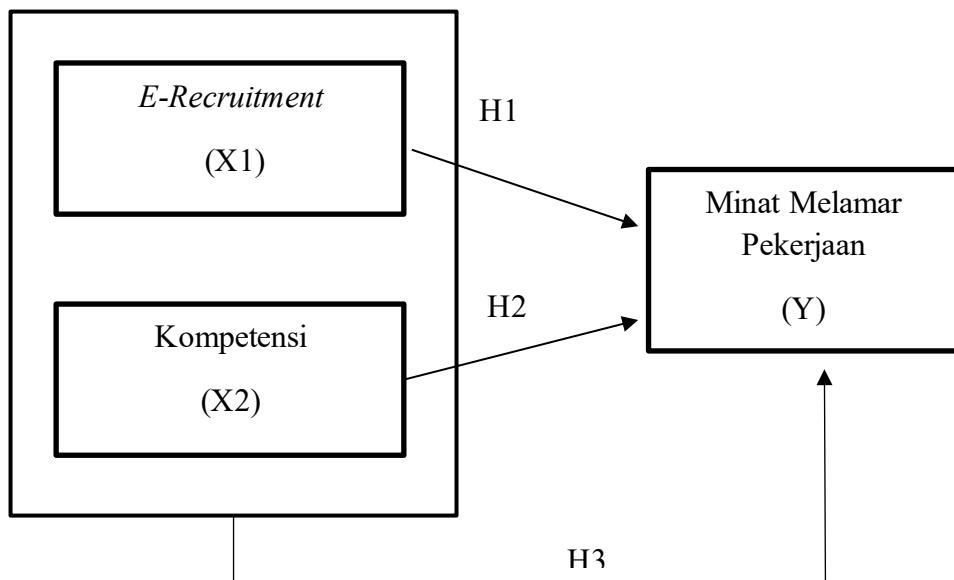
Kemudahan dalam mencari pekerjaan yang ditawarkan oleh sistem *E-Recruitment* dapat memengaruhi minat melamar pekerjaan dalam diri seseorang. *E-Recruitment* yang menarik mampu memengaruhi intensi pelamar kerja terhadap perusahaan. Oleh karena itu, tampilan dan penyajian dalam sistem *E-Recruitment* menjadi perhatian yang sangat penting bagi pencari kerja. Hal ini dapat dianalogikan seperti desain bagian luar dari sebuah bangunan yang memiliki peran vital dalam menarik perhatian dalam bidang arsitektur.

Selanjutnya menurut Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Generasi Z diketahui pula tertarik dengan lingkungan pekerjaan yang mampu mendorong kreativitas mereka. Menurut penelitian oleh Marlee (2024) menyoroti bahwa Generasi Z menghargai lingkungan kerja yang inklusif dan memungkinkan mereka untuk menjadi diri mereka sendiri. Mereka mencari tempat kerja yang menawarkan rasa memiliki dan mendukung keberagaman. Selain itu, mereka lebih memilih komunikasi tertulis dan umpan balik yang jelas serta kesempatan untuk belajar melalui observasi dan interaksi langsung. Berdasarkan hal tersebut, sebuah perusahaan dapat melakukan strategi dengan lebih memberikan informasi pada calon pelamar kerja bahwa perusahaan mereka adalah perusahaan

dengan lingkungan kerja dinamis serta memberikan ruang terbuka bagi karyawannya untuk menyalurkan kreatifitas dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan minat Generasi Z untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya variabel X dengan Y dasar pemikiran dalam penelitian ini adalah untuk mengungkapkan variabel *E Recruitment* dan Kompetensi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Generasi Z di Kota Bandung. Maka penelitian dapat membuat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2024) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran diatas maka dapat dikemukakan suatu hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga *E-Recruitment* berpengaruh terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z di Kota Bandung secara parsial.
- H2 : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z di Kota Bandung secara parsial.
- H3 : Diduga *E-Recruitment* dan Kompetensi berpengaruh terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z di Kota Bandung secara simultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metodologi penelitian adalah teknik atau cara yang digunakan untuk mencari, mendapatkan, menyimpulkan, atau mencatat data, baik data primer maupun sekunder. Data tersebut dimanfaatkan untuk keperluan penyusunan karya ilmiah, sekaligus menganalisis faktor-faktor yang berkaitan dengan pokok permasalahan, tujuan utamanya adalah memastikan kebenaran data yang diperoleh. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan kebenaran dan menemukan solusi atas permasalahan yang diteliti. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan metode yang tepat dan relevan esuai dengan fokus penelitian. Menurut Sugiyono (2024) metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu, dan ini mencakup serangkaian proses yang dimulai dari pengumpulan, analisis, hingga interpretasi data penelitian. Metode ini merupakan bagian dari cara ilmiah untuk mendapatkan data yang berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat dan desain penelitian yang digunakan, dan harus disesuaikan dengan tujuan penelitian.

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif ini memungkinkan peneliti untuk melakukan pengukuran yang lebih akurat dan analisis yang lebih terperinci terhadap pengaruh masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Menurut Sugiyono (2024) metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Dalam metode ini, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode kuantitatif dipilih dalam penelitian ini karena bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang telah ditentukan, yaitu pengaruh

E-Recruitment dan kompetensi sebagai variabel *independen* terhadap minat melamar pekerjaan sebagai variabel *dependen*.

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah proses yang menjelaskan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian beserta indikator-indikator yang membentuknya. Menurut Sugiyono (2024) operasional variabel adalah penjelasan rinci tentang bagaimana suatu variabel akan diukur atau diamati dalam penelitian, yang berfungsi sebagai pedoman untuk memastikan konsisten dan kesempurnaan pengukuran. Sedangkan menurut Ginting (2024) menggambarkan definisi operasional sebagai pedoman untuk mengukur suatu variabel, yang juga berfungsi untuk menentukan baik atau buruknya suatu ukuran penelitian. Variabel pada penelitian ini terbagi menjadi dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2024) variabel *independen* atau variabel stimulus, antecedent, predictor atau sering disebut juga dengan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab akibat perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah *E-Recruitment* dan kompetensi.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2024) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, konsekuensi, kriteria atau sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah minat melamar pekerjaan.

Berdasarkan variabel-variabel diatas, maka akan disusun suatu operasional variabelnya yang terdiri dari dimensi dan indikator untuk acuan dalam pembuatan kuesioner sebagai instrumen pada penelitian ini. Adapun operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
E-recruitment (X1)	<p><i>E-Recruitment</i> merupakan proses rekrutmen yang memanfaatkan teknologi internet, sehingga memunculkan efisiensi (biaya dan waktu), menarik kandidat potensial secara lebih luas, dan meningkatkan citra perusahaan. (Khairunnisa, Rofaida dan Perdana, 2025)</p>	Jenis E-recruitment (Alfianto, Heru, et al., 2024)	a. Operasional b. Relasional c. Transformasi (Alfianto, Heru, et al., 2024)
		<i>Perceived of usefulness</i>	a. Efektivitas waktu b. Menyediakan informasi secara jelas (Jamaludin et al., 2022)
		<i>Perceived of ease</i> (Kusumawati dan Putra, 2023)	a. Mudah dipahami b. Mudah digunakan (F. Ramadhani, 2024)
Kompetensi (X2)	<p>Kompetensi merupakan kecakapan dalam suatu bidang, kemampuan dan wewenang. Secara etimologi kompetensi dapat diartikan sebagai perilaku ataupun keahlian serta sesuatu yang unggul bagi seseorang yang memiliki keterampilan, pemahaman dan pengetahuan serta perilaku terpuji. (Rifan Yahya, Ratih Hesti Utami, Ira Setiawati, 2023)</p>	Pengetahuan	a. Pengetahuan tentang peran dalam pekerjaan yang diminati b. Wawasan tentang tren dunia kerja saat ini
		Pemahaman	a. Mengenal kebutuhan kompetensi berdasarkan bidang pekerjaan yang diminati b. Pemahaman tentang kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan
		Kemampuan	a. Kemampuan teknis b. Kemampuan komunikasi

Bersambung

Lanjutan

		Sikap (Hanifana 2024)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesiapan mental untuk bekerja b. Ketertarikan terhadap proses rekrutmen <p>(Hanifana, 2024)</p>
Minat melamar kerja (Y)	<p>Minat melamar pekerjaan merupakan suatu proses ketertarikan memiliki pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi tentang lowongan pekerjaan, berdasarkan informasi yang didapat tersebut calon karyawan kemudian menentukan pilihan dan mengambil suatu keputusan untuk menentukan perusahaan mana yang diinginkan. (Shalahuddin, Meilia Fatika Sari, Nurul Hidayat, 2022)</p>	Kebutuhan akan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Memenuhi standar kehidupan yang layak b. Kebutuhan dasar yang harus dipenuhi
		Pencarian informasi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Frekuensi pencarian pekerjaan b. Kelengkapan informasi yang dicari c. Respons terhadap infomasi yang ditemukan
		Menentukan pilihan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemahaman terhadap minat pribadi b. Pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan
		Pembuatan keputusan (Feliana dan Yoedtadi (2024))	<ul style="list-style-type: none"> a. Kecepatan dalam menentukan pilihan b. Memenuhi undangan wawancara pekerjaan dari perusahaan <p>(Feliana dan Yoedtadi (2024))</p>

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2024), data kuantitatif adalah data yang berupa angka atau

dikonversi menjadi angka (scoring), yang diperoleh melalui pengukuran terhadap suatu variabel dan dianalisis menggunakan metode statistik. Data kuantitatif bersifat terukur dan memungkinkan analisis statistik untuk menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang objektif.

3.3.2 Sumber Data

Data penelitian merupakan komponen utama yang menjadi dasar dalam menentukan metode pengumpulan informasi. Sumber data pada penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2024) data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber informasi yang secara langsung menyediakan data kepada pihak yang melakukan pengumpulan informasi tersebut. Dengan kata lain, data primer diperoleh melalui observasi langsung, wawancara, atau survei yang dilakukan oleh peneliti itu sendiri, tanpa melalui perantara atau sumber lain. Dalam penelitian ini sumber data primer yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner dengan memberikan list pertanyaan kepada responden dengan *google form*. Pada penelitian ini penyebarluasan kuesioner dilakukan dengan menggunakan *google form* dan responden yang akan menjawab yaitu Generasi Z di kota bandung.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2024) data sekunder adalah data yang tidak diperoleh langsung dari sumber asal, melainkan melalui perantara seperti orang lain atau dokumen. Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dari artikel dan buku-buku serta jurnal terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh *E-Recruitment* dan kompetensi terhadap minat melemar pekerjaan Generasi Z dikota bandung.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Penentuan Ukuran Populasi

Menurut Sugiyono (2024) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Maka Populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Generasi Z dengan rentang usia 18-29 tahun. Karena pada Usia 18 tahun ke atas sudah bisa mengambil keputusannya sendiri. Terdapat pada (UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) batas usia minimal untuk bekerja di indonesia adalah 18 tahun. Dengan mempertimbangkan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, rentang usia 18-29 tahun pada Generasi Z dipandang tepat sebagai kriteria sampel penelitian.
2. Generasi Z yang belum memiliki pengalaman kerja, namun telah melakukan upaya melamar melalui sistem e-recruitment atau platform rekrutmen daring. Karena Generasi Z yang belum bekerja namun sudah pernah melamar diharapkan dapat memberikan perspektif berdasarkan pengalaman mereka dalam proses melamar pekerjaan, terutama melalui platform e-recruitment atau metode rekrutmen lainnya yang pernah mereka jalani. Dengan melibatkan kelompok ini, penelitian dapat memberikan hasil yang lebih relevan mengenai minat, harapan, dan preferensi Generasi Z terkait proses rekrutmen.

3.4.2 Penentuan Ukuran Sampel

Menurut Sugiyono (2024) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut. Sedangkan Menurut Creswell (2020) Sampel adalah sebagian dari suatu populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena mempunyai keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang mewakili.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2024). Penentuan ukuran sampel menurut Sugiyono (2024) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Z usia 18-29 tahun dikota Bandung yang belum bekerja tetapi sudah pernah melamar pekerjaan melalui sistem *e-recruitment* atau

platform rekrutmen daring. Rentang usia ini dipilih karena meskipun Generasi Z secara umum berada pada usia 15-29 tahun, namun individu berusia 18 tahun ke atas dianggap sudah memasuki usia kerja secara legal dan telah memiliki kesempatan serta kesiapan untuk melamar pekerjaan. Sementara itu, kelompok usia 15-17 tahun sebagian besar masih berada dalam masa pendidikan dan belum aktif melamar pekerjaan. Oleh karena itu, penggunaan batas usia 18-29 tahun dinilai lebih sesuai untuk menggambarkan karakteristik populasi yang di teliti dengan jumlah populasi tidak diketahui. Oleh karena itu, untuk menghitung jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Lemeshow dengan *margin of error 5 %*.

$$n = \frac{z \cdot P \cdot (1 - P)}{d^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang dibutuhkan

z = nilai standar = 1,96

p = max estimasi = 50% = 0,5

d = alpha margin error = 0,05 (5%)

Berikut perhitungan untuk mengetahui jumlah sampel yang dibutuhkan.

$$n = Z^2 \cdot P \cdot (1 - P) / d^2$$

$$n = \frac{z^2 \cdot P \cdot (1 - P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{0,05^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,5 \cdot (0,5)}{0,0025}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,25}{0,0025}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,0025}$$

$$n = 384,16$$

Dengan menggunakan margin of error 5%, diperoleh hasil perhitungan sebesar 384,16 responden. Untuk kemudahan pelaksanaan penelitian, angka tersebut dibulatkan menjadi 385 responden sebagai jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2024) ada dua faktor utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpul data. Kualitas instrumen penelitian terkait dengan validitas dan reliabilitasnya, sementara kualitas pengumpulan data berkaitan dengan ketepatan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, meskipun instrumen telah terbukti valid dan reliabel, data yang dihasilkan belum tentu valid dan reliabel jika instrumen tersebut tidak digunakan dengan benar dalam proses pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

Berdasarkan pembahasan diatas, Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer melalui penggunaan kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2024) kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik ini efektif jika peneliti sudah menentukan dengan jelas variabel yang akan diukur dan memahami apa yang diharapkan dari responden.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi sejumlah pertanyaan terbuka, dimana responden diberikan kebebasan untuk menjawab sesuai dengan pendapat, pengalaman, dan pandangan mereka sendiri. Dalam pelaksanaannya, peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui survei dengan kuesioner yang disebarluaskan secara online menggunakan media *Google Form*. Objek data yang dikumpulkan meliputi data profil responden dan tanggapan mereka terhadap variabel penelitian seperti *E-Recruitment* dan kompetensi terhadap minat melamar pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert dalam kuisioner pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2024) skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial. Dalam skala ini, responden mengekspresikan sikap mereka dengan memilih sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban untuk setiap item instrumen yang menggunakan skala likert memiliki gradasi dari sangat positif sampai negatif.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Simbol	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
R	Ragu-ragu	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2024)

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2024), instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data guna mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati. Kualitas instrumen sangat penting untuk kualitas data penelitian, bersama dengan kualitas pengumpul data, dan instrumen tersebut harus valid serta reliabel.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021) uji validitas digunakan untuk menilai apakah kuesioner itu sah atau tidak. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan aspek yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menentukan apakah instrumen tersebut valid dengan mengikuti kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai r -hitung > r -tabel, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dianggap valid.

2. Apabila nilai r -hitung < r -tabel, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dianggap tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2024) uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk memastikan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Reliabilitas suatu variabel yang dibentuk dari instrumen penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner dan dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Kriteria pengambilan keputusan:

1. Cronbach Alpha > 0,60 konstruk (variabel) memiliki reliabilitas
2. Cronbach Alpha < 0,60 konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa hasil instrumen penelitian dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas Menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plots.

Data berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal. Data tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal. Menggunakan grafik untuk pengujian normalitas dapat menyesatkan, karena secara data abnormal mungkin terlihat normal. Maka dari itu, dalam penelitian ini uji normalitas dilengkapi dengan uji statistik menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05. Pengambilan keputusan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Data dinyatakan berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5%.
2. Data dinyatakan tidak berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5%.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas Menurut Ghazali (2021) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation factor). Nilai cut off yang umum digunakan dalam mendeteksi adanya multikolonieritas adalah tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

1. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 .
2. Dapat diindikasikan bahwa terjadi multikolonieritas, jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 .

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Menurut Ghazali (2021) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah yang homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi ditentukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah di studentized. Dasar analisis:

1. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi hesteroskedastisitas, jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.
2. Dapat diindikasikan bahwa terjadi hesteroskedastisitas, jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2021), uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan antara kesalahan confounding pada periode t dengan kesalahan confounding pada periode t-1 (sebelumnya) dalam model regresi linier. Masalah autokorelasi akan teridentifikasi jika korelasi ditemukan. Gunakan uji – uji run test untuk menjalankan uji autokorelasi.

Uji autokorelasi merupakan suatu analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi variabel yang berada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Nilai gangguan tidak lagi berpasangan secara independen, melainkan berpasangan secara autokorelasi jika asumsi autokorelasi benar untuk prediksi model. Uji Durbin-Watson (uji DW) beserta analisisnya digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi yang dilakukan oleh peneliti, berikut adalah dasarnya:

- a. Hipotesis nol akan ditolak jika nilai durbin-Watson kurang dari dL atau lebih besar dari (4-dL), menunjukkan adanya autokorelasi.
- b. Hipotesis nol diterima jika hasil Durbin-Watson antara dU dan (4-dU), menunjukkan tidak adanya autokorelasi.
- c. Hasil Durbin-Watson tidak akan memberikan jawaban konklusif jika berada di antara dL dan dU atau antara (4-dU) dan (4-dL).

3.7.5 Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2021) uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik.

Hipotesis:

Ho: Model regresi berbentuk linear

Ha: Model regresi tidak berbentuk linear

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai (sig) < 0,05 (Alpha) maka model regresi tidak berbentuk linear, artinya Ho ditolak.

2. Jika nilai (sig) > 0,05 (Alpha) maka model regresi berbentuk linear, artinya H_0 diterima.

3.8 Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis data memiliki peran penting dalam mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, setelah data berhasil dikumpulkan dari para responden. Proses ini tujuannya adalah untuk memberikan penjelasan yang lebih rinci mengenai pola dan keterikatan antar variabel, sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan atau penarikan kesimpulan yang relevan. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2024) analisis deskriptif didefinisikan sebagai statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan apa adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pengolahan data dari hasil kuesioner dapat dibagi menjadi tiga langkah diantaranya persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan melibatkan pengumpulan dan pemeriksaan kebenaran cara pengisian, serta tabulasi hasil kuesioner. Selain itu, dalam langkah ini juga dilakukan pemberian nilai (scoring) sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan dan tujuan penelitian, sehingga data dapat disajikan dalam bentuk informasi yang lebih ringkas.

Menentukan kriteria penilaian responden terhadap variabel penelitian dilakukan dengan interval sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Pengambilan Nilai Scoring

Per	Penilaian Responden										Skor Total	%		
	SS = 5		S = 4		R = 3		TS = 2		STS = 1					
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor				
	Skor Total Variabel													

Sumber: Sugiyono (2024)

Keterangan:

Skor Ideal = Jumlah Responden x Jumlah item x 5

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Idea}} \times 100\%$$

Untuk mempermudah analisis terhadap jawaban responden, dilakukan pengelompokan atau kategorisasi pada setiap variabel penelitian. Pengelompokan ini dilakukan dengan menggunakan rumus distribusi berdasarkan jumlah skor tanggapan responden (Sugiyono, 2024) sebagai berikut :

$$\text{Indexs Maksimal} = 5$$

$$\text{Indexs Minimal} = 1$$

$$\begin{aligned}\text{Persentase Indexs Max} &= \frac{\text{Jumlah Responden}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \times 100\% \\ &= \frac{5}{5} \times 100\% \\ &= 100\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Persentase Indexs Min} &= \frac{\text{Jumlah Responden}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \times 100\% \\ &= \frac{1}{5} \times 100\% \\ &= 20\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Jarak Interval} &= \frac{\% \text{ indexs} - \% \text{ indexs minimum}}{\text{kategori}} \\ &= \frac{100 - 20}{5} \\ &= 16\end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, maka diketahui nilai intervalnya yaitu 16%. Perhitungan interval ini berguna dalam penyusunan skala kriteria penilaian responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 4 Kategori Skala Penilaian

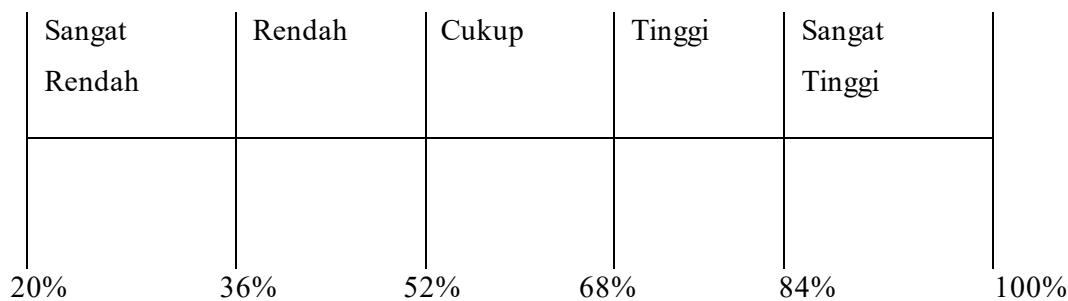
Hasil Perhitungan	Kategori
20 – 36	Sangat Rendah
37 – 52	Rendah
53 – 68	Sedang
69 – 84	Tinggi
85 – 100	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono 2024

Berdasarkan hasil diatas, maka telah diketahui kategori skala yang mewakili distribusi jawaban responden di setiap variabel. Selanjutnya nilai kategori skala

akan ditarik ke dalam garis kontinum sebagai alat bantu pendeskripsi distribusi jawaban responden.

Adapun gambar garis kontinum untuk mendeskripsikan jawaban responden tersebut bisa dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini.



Gambar 3. 1 Garis Kontinum

3.8.2 Analisis Verifikatif

Dalam analisis verifikatif, metode yang digunakan melibatkan penerapan teknik statistik inferensial sebagai alat untuk mengolah dan menganalisis data. Teknik ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada pengujian hubungan antar variabel berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2024) “Statistik inferensial (sering disebut sebagai statistik induktif atau statistik probability) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan menerapkan hasilnya pada keseluruhan populasi”.

Analisis verifikatif digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Adapun pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif pada penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda, Uji Signifikansi Parsial (Uji T), Uji Signifikansi Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (R²).

3.8.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2021) Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan bersal dari regresi linier sederhana, yaitu menambah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih pada variabel bebas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *E-Recruitment* dan kompetensi terhadap minat melamar pekerjaan Generasi z di kota bandung, maka dengan demikian digunakan metode analisis data secara kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda.

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk melakukan pengujian pengaruh antara variabel dependen (terikat) dengan menggunakan satu ataupun lebih variabel independen (bebas), sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Minat Melamar Pekerjaan

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi *E-Recruitment*

b_2 = Koefisien regresi kompetensi

X_1 = Variabel *E-Recruitment*

X_2 = Variabel Kompetensi

e = Standar *error*

3.8.2.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($Sig < 0,05$).
2. Secara parsial variabel independen tidak mempunya pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikan ($Sig > 0,05$).

3.8.2.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F Simultan dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh pada seluruh variabel independen (*E-recruitment* dan Kompetensi) secara simultan dengan variabel dependen (Minat melamar pekerjaan). Menurut Ghozali (2021) Uji F dipergunakan pada pengujian signifikansi variabel independen memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen. Dasar penngambilan keputusan dalam uji F terdapat 2 (dua) acuan yaitu nilai signifikansi (sig.) atau nilai probilitas hasil output Anova dan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Keadaan berikut berlaku:

- a. Hipotesis dapat diterima atau berpengaruh berdasarkan nilai signifikansi (sig.) keluaran Anova; Namun, jika sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh.
- b. Hipotesis diterima atau berpengaruh secara simultan jika nilai F estimasi lebih besar dari F tabel, yang dapat ditentukan dengan membandingkan keduanya. Hipotesis diterima atau tidak berpengaruh, namun jika ditaksir nilai F tabel.

3.8.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021) koefisien determinasi (R^2) “pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

Ghazali (2021) berpendapat bahwa “kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam kenyataan nilai Adjusted R^2 dapat bernilai negatif walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif”. Menurut Gujarati (2003) dalam Ghazali (2021) “jika dalam uji empiris didapat nilai Adjusted R^2 negatif, maka nilai Adjusted R^2 dianggap bernilai nol”. Adapun rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut:

$$\text{KD} = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

R^2 = Nilai Koefisiensi korelas

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Demografi Kota Bandung

Penelitian mengenai Pengaruh *E-Recruitment* dan Kompetensi terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z dilakukan di Kota Bandung. Kota Bandung merupakan Ibu Kota Provinsi Jawa Barat dan merupakan salah satu kota ukuran metropolitan yang ada di Indonesia. Secara geografis Kota Bandung berada diposisi antara 107°36' Bujur Timur dan 6°55' Lintang Selatan. Kota Bandung memiliki wilayah dengan luas lebih kurang sebesar 16.659 Ha. Wilayah Kota Bandung merupakan dataran tinggi yang terletak pada ketinggian 675 – 1.050 meter di atas permukaan laut, dan berada pada koordinat 6° 50'38"- 6° 58'50"LS dan 107° 33'34"- 107° 43'50" BT. Bentuk bentangan alam Kota Bandung merupakan cekungan dengan morfologi perbukitan di bagian Utara dan dataran di bagian Selatan. Jika dilihat bentuk bentangan alamnya, Kota Bandung terletak di bagian tengah “Cekungan Bandung”, yang mempunyai dimensi luas 233.000 Ha. Secara administratif, cekungan ini terletak di 5 daerah administrasi kabupaten/kota yaitu Kota Bandung, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat, Kota Cimahi dan 5 Kecamatan yang termasuk Kabupaten Sumedang. Kota Bandung terbagi menjadi 8 Sub Wilayah Kota (SWK), 30 kecamatan dan 151 kelurahan. Secara administratif, Kota Bandung berbatasan dengan beberapa daerah kabupaten/kota lainnya, yaitu:

- Sebelah Utara : Kabupaten Bandung dan Kabupaten Bandung Barat
- Sebelah Barat : Kabupaten Bandung Barat dan Kota Cimahi
- Sebelah Timur : Kabupaten Bandung
- Sebelah Selatan : Kabupaten Bandung

4.1.2 Gambaran Generasi Z Kota Bandung

Generasi Z di Kota Bandung merupakan kelompok masyarakat yang lahir sekitar tahun 1995 hingga 2010 dan saat ini berada pada rentang usia 14–29 tahun. Berdasarkan data BPS Kota Bandung tahun 2023, jumlah penduduk Kota Bandung

tercatat sebanyak 2.506.603 jiwa. Dari jumlah tersebut, kelompok usia 15–29 tahun yang termasuk Generasi Z mencapai 609.236 jiwa, terdiri atas 200.030 jiwa pada usia 15–19 tahun, 206.630 jiwa pada usia 20–24 tahun dan 202.576 jiwa pada usia 25–29 tahun. Sebagian besar dari mereka masih menempuh pendidikan di tingkat SMA/SMK dan perguruan tinggi, sementara sebagian lainnya telah memasuki dunia kerja awal. Mereka banyak berdomisili di seluruh kecamatan Bandung, dengan konsentrasi lebih tinggi di wilayah pusat kota serta daerah yang dekat dengan kampus, seperti Coblong, Cicendo, Lengkong dan Cibeunying.

Sebaran responden dalam penelitian ini berjumlah 385 orang yang tersebar di berbagai kecamatan di kota Bandung. Konsentrasi terbanyak berasal dari wilayah Coblong sebanyak 72 responden, kecamatan Cicendo menyumbang 55 responden, di ikuti oleh Lengkong dengan 48 responden. Selanjutnya, wilayah Cibeunying Kaler sebanyak 44 responden, sementara Citarum sebanyak 41 responden, kecamatan sukajadi sebanyak 36 responden, disusul kecamatan antapani sebanyak 33 responden, kecamatan buahbatu dengan 31 responden serta kecamatan Kiaracondong sebanyak 25 responden. Dengan sebaran ini, total responden mencapai 385 orang.

Secara sosial, Generasi Z Bandung dikenal sangat akrab dengan teknologi dan internet. Mereka aktif menggunakan media sosial seperti Instagram, TikTok, X (Twitter) dan LinkedIn untuk berinteraksi maupun membangun jejaring profesional. Gaya hidup yang kreatif dan kolaboratif tampak melalui keterlibatan mereka dalam komunitas seni, musik, fashion, kuliner hingga start-up digital. Generasi ini juga memiliki minat besar terhadap pendidikan dan pengembangan diri melalui kursus online, workshop dan berbagai kegiatan yang mendukung peningkatan keterampilan. Nilai-nilai yang dijunjung tinggi meliputi fleksibilitas, keberagaman, keseimbangan hidup serta kepedulian terhadap isu sosial dan lingkungan.

Dalam dunia kerja, Generasi Z di Bandung cenderung mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat pribadi, memberikan peluang untuk berkembang dan menawarkan keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi. Mereka lebih menyukai proses rekrutmen yang memanfaatkan teknologi, seperti portal pekerjaan

online, media sosial perusahaan maupun platform e-recruitment lainnya. Orientasi karier mereka tidak hanya berfokus pada gaji, tetapi juga pada pengalaman, lingkungan kerja yang positif dan kesempatan mengembangkan kreativitas. Meski demikian, Generasi Z di Bandung juga menghadapi tantangan, seperti persaingan ketat di pasar kerja perkotaan, tuntutan adaptasi terhadap perkembangan teknologi yang sangat cepat serta pentingnya memperkuat keterampilan komunikasi, manajemen waktu dan *problem solving* agar mampu bersaing secara optimal.

4.2 Profil Responden

Profil responden pada penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban responden generasi Z di Kota Bandung dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan penggunaan *platform e-recruitment*. Metode pengumpulan data ini berupa penyebaran kuesioner sebanyak 385 responden. Penggolongan identitas dilakukan untuk mengetahui gambaran responden yang menjadi objek penelitian secara akurat. Adapun gambaran umum responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	170	44,16%
Perempuan	215	55,84%
Total	385	100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa dari total 385 orang responden, terlihat bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, yaitu sebanyak 215 orang (55,84%) sedangkan laki-laki berjumlah 170 orang (44,16%). Hal ini menunjukan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Tingginya partisipasi perempuan dalam mencari pekerjaan mencerminkan meningkatnya independensi serta keinginan perempuan untuk berkontribusi dalam aspek ekonomi. Nugroho, dkk (2021) menyatakan bahwa partisipasi perempuan dalam angkatan kerja formal menunjukkan peningkatan

signifikan yang dipengaruhi oleh faktor pendidikan, kesadaran hak-hak ekonomi, serta dukungan kebijakan pemerintah untuk inklusi gender di pasar kerja. Lebih lanjut, Menurut Wijaya dan Handayani (2022) bahwa kemandirian ekonomi perempuan tidak hanya berdampak pada diri perempuan itu sendiri, tetapi juga membawa perubahan positif bagi dinamika keluarga dan kontribusi sosial ekonomi masyarakat secara keseluruhan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentas (%)
18 – 25	363	94,29%
26 – 29	22	5,71%
Total	385	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 18-25 tahun, yaitu sebanyak 363 orang (94,29%). Sementara itu, responden dengan usia 26-29 tahun hanya berjumlah 22 orang (5,71%). Ini dikarenakan banyaknya individu yang baru saja menyelesaikan pendidikan formal, sekolah menengah atau perguruan tinggi dan mulai mencari pekerjaan pertama mereka. Rentang usia ini adalah masa transisi utama dari status pelajar menjadi pekerja. Menurut D. Kurniawati (2021) Pada usia ini banyak individu yang mulai mencari pekerjaan untuk mencapai kemandirian finansial, baik itu untuk menabung, membayar, biaya kuliah, atau mendukung keluarga. Oleh karena itu rentang usia ini lebih efektif dalam melamar pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Usia dan Minat Melamar Kerja memiliki hubungan yang erat, dimana Minat Melamar Pekerjaan cenderung menurun seiring bertambahnya usia, hal ini dikarenakan dengan adanya kriteria persyaratan melamar kerja berdasarkan usia (campuspedia.id). Oleh karena itu, perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan lebih mengutamakan usia yang sesuai dengan kriteria perusahaan agar mampu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Percentase (%)
Sudah Lulus SMA	78	20,26%
Sedang Kuliah	207	53,77%
Sudah Lulus S1	100	25,97%
Total	385	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang kuliah yaitu sebanyak 207 orang (53,77%) disusul dengan responden yang sudah lulus S1 sebanyak 100 orang (25,97%) dan yang sudah lulus SMA sebanyak 78 orang (20,26%). Komposisi status pendidikan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini masih menempuh pendidikan tinggi. Tingginya proporsi responden yang sedang menempuh pendidikan kuliah dan yang telah menyelesaikan pendidikan formal mencerminkan kesadaran terhadap pentingnya investasi pendidikan dalam meningkatkan kualifikasi dan daya saing di pasar kerja. Menurut Wijaya dan Kusuma (2020), tingkat pendidikan merupakan faktor krusial yang menentukan peluang kerja dan kualitas employment bagi individu, dengan pendidikan tinggi memberikan akses yang lebih luas terhadap pekerjaan berkualitas dan peningkatan earning potential.

4.2.4 Distribusi Penggunaan *Platform E-Recruitment* oleh Responden

Tabel 4. 4 Penggunaan Platform E-Recruitment oleh Responden

Jenis E-recruitment	Jumlah Responden	Percentase (%)
Jobstreet	77	20,00%
LinkedIn	168	43,64%
Kalibrr	59	15,32%
Glints	60	15,58%
Indeed	21	5,45%
Total	385	100%

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa dari total 385 responden, platform e-recruitment yang paling banyak digunakan oleh responden adalah LinkedIn dengan jumlah 168 responden atau sebesar 43,64%. Hal ini menunjukkan bahwa LinkedIn menjadi pilihan utama responden dalam mencari dan melamar pekerjaan. Selanjutnya, platform Jobstreet sebanyak 77 orang (20,00%), kalibrr sebanyak 59 orang (15,32%), Glints sebanyak 60 orang (15,58%) dan Indeed sebanyak 21 orang (5,45%). Dominasi LinkedIn dalam preferensi responden mencerminkan peran signifikan platform digital dalam transformasi proses rekrutmen dan pelamar kerja modern. Data statistik menunjukkan pertumbuhan pengguna LinkedIn yang eksponensial di Indonesia, dengan jumlah pengguna meningkat dari 23 juta di tahun 2023 menjadi 26 juta pengguna di awal tahun 2024, yang setara dengan 9,3% dari total populasi Indonesia (Scuderia, n.d.). Mencerminkan peran strategisnya, LinkedIn menempati peringkat ketujuh sebagai media sosial paling banyak digunakan di Indonesia pada tahun 2024 (Statistics, 2024).

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021) uji validitas digunakan untuk menilai apakah kuesioner itu sah atau tidak. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan aspek yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menentukan apakah instrumen tersebut valid dengan mengikuti kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dianggap valid.
2. Apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dianggap tidak valid.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

<i>E-Recruitment (X1)</i>				
No.	Nilai r tabel	Person Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
1.	0,099	0,479	0,000	Valid
2.	0,099	0,389	0,000	Valid
3.	0,099	0,520	0,000	Valid
4.	0,099	0,393	0,000	Valid
5.	0,099	0,401	0,000	Valid
6.	0,099	0,346	0,000	Valid
7.	0,099	0,483	0,000	Valid
8.	0,099	0,376	0,000	Valid
9.	0,099	0,481	0,000	Valid
10	0,099	0,411	0,000	Valid
11.	0,099	0,450	0,000	Valid
12.	0,099	0,372	0,000	Valid
Kompetensi (X2)				
1.	0,099	0,572	0,000	Valid
2.	0,099	0,399	0,000	Valid
3.	0,099	0,444	0,000	Valid
4.	0,099	0,306	0,000	Valid
5.	0,099	0,461	0,000	Valid
6.	0,099	0,494	0,000	Valid
7.	0,099	0,440	0,000	Valid
8.	0,099	0,302	0,000	Valid
9.	0,099	0,430	0,000	Valid
10.	0,099	0,378	0,000	Valid
11.	0,099	0,557	0,000	Valid
12.	0,099	0,453	0,000	Valid
13.	0,099	0,427	0,000	Valid
14.	0,099	0,541	0,000	Valid

Bersambung

Lanjutan

15.	0,099	0,434	0,000	Valid
16.	0,099	0,387	0,000	Valid
Minat Melamar Pekerjaan (Y)				
1.	0,099	0,320	0,000	Valid
2.	0,099	0,255	0,000	Valid
3.	0,099	0,358	0,000	Valid
4.	0,099	0,345	0,000	Valid
5.	0,099	0,401	0,000	Valid
6.	0,099	0,461	0,000	Valid
7.	0,099	0,450	0,000	Valid
8.	0,099	0,322	0,000	Valid
9.	0,099	0,423	0,000	Valid
10.	0,099	0,441	0,000	Valid
11.	0,099	0,453	0,000	Valid
12.	0,099	0,492	0,000	Valid
13.	0,099	0,507	0,000	Valid
14.	0,099	0,519	0,000	Valid
15.	0,099	0,498	0,000	Valid
16.	0,099	0,374	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21 (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa variabel *E-Recruitment* (X1), Kompetensi (X2) dan Minat Melamar Pekerjaan (Y) dalam setiap butir pernyataan mempunyai kriteria valid, dengan hasil nilai signifikan $< 0,05$ dan nilai r hitung $> r$ tabel (0,099). Sehingga dapat dipastikan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel *E-Recruitment* (X1), Kompetensi (X2) dan Minat Melamar Pekerjaan (Y) terbukti validitasnya layak digunakan dan dapat dianalisis lanjut dalam penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2024) uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk memastikan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Reliabilitas instrumen penelitian

dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Reliabilitas suatu variabel yang dibentuk dari instrumen penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner dan dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Kriteria pengambilan keputusan:

1. Cronbach Alpha $> 0,60$ konstruk (variabel) memiliki reliabilitas
2. Cronbach Alpha $< 0,60$ konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	N Of Item	Hasil
E-Recruitment	0,703	12	Reliabel
Kompetensi	0,722	16	Reliabel
Minat Melamar Pekerjaan	0,701	16	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21 (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui suatu variabel dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Tabel diatas menunjukan bahwa semua variabel memiliki *Cronbach's Alpha* cukup besar yaitu diatas 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa reabilitas dari variabel *E-Recruitment* (X1), Kompetensi (X2) dan Minat melamar pekerjaan (Y) yang diteliti reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa hasil instrumen penelitian dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas.

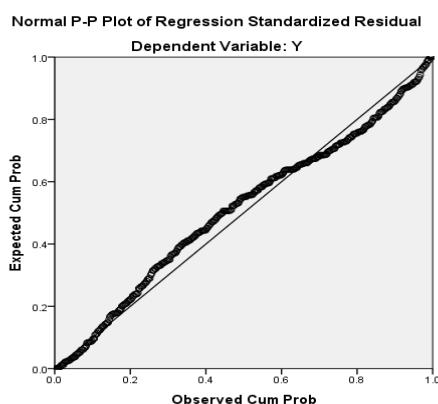
4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas Menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plots.

Data berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal. Data tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal. Menggunakan

grafik untuk pengujian normalitas dapat menyesatkan, karena secara data abnormal mungkin terlihat normal. Maka dari itu, dalam penelitian ini uji normalitas dilengkapi dengan uji statistik menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05. Pengambilan keputusan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Data dinyatakan berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5%.
2. Data dinyatakan tidak berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5%.



Gambar 4. 1 Grafik Normal P-Plot

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21 (2025)

Gambar 4.1 terlihat bahwa pola distibusi mendekati normal, karena data mengikuti arah garis histogramnya. Dari gambar 4.1 Normal Probability Plot, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	385
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	3.34790889
Most Extreme DifferencesAbsolute	.063

	Positive	.052
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		1.229
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21 (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat terlihat bahwa nilai *signifikansi Kolmogorov-Smirnov* diperoleh sebesar 0,097 lebih besar dari 0,05 ($0,097 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas Menurut Ghazali (2021) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation factor). Nilai cut off yang umum digunakan dalam mendeteksi adanya multikolonieritas adalah tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

1. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 .
2. Dapat diindikasikan bahwa terjadi multikolonieritas, jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 .

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	20.931	3.132		6.683	.000		
1 X1	.192	.070	.126	2.744	.006	.609	1.642
X2	.567	.045	.583	12.724	.000	.609	1.642

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21 (2025)

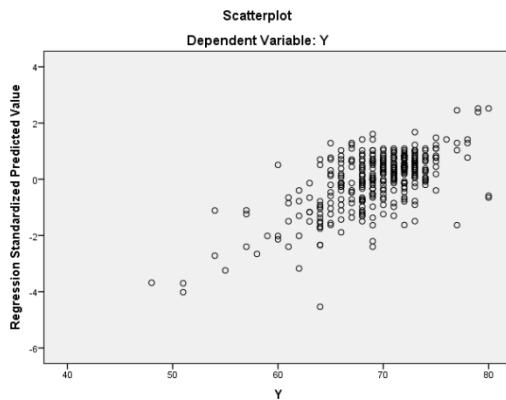
Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai VIF untuk variabel *E-Recruitment* sebesar $1,642 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0.609 > 0,10$ sehingga variabel *E-Recruitment* dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai VIF untuk Variabel Kompetensi sebesar $1,642 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0.609 > 0,10$ sehingga variabel Kompetensi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Menurut Ghazali (2021) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah yang homoskedastis atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi ditentukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Dasar analisis:

1. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.
2. Dapat diindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas, jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21 (2025)

Berdasarkan gambar 4.2 Scatterplot tersebut, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak pakai untuk memprediksi pengaruh variabel berdasarkan masukan variabel independennya.

4.4.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2021), uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan antara kesalahan confounding pada periode t dengan kesalahan confounding pada periode t-1 (sebelumnya) dalam model regresi linier. Masalah autokorelasi akan teridentifikasi jika korelasi ditemukan. Gunakan uji – uji run test untuk menjalankan uji autokorelasi.

Uji autokorelasi merupakan suatu analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi variabel yang berada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Nilai gangguan tidak lagi berpasangan secara independen, melainkan berpasangan secara autokorelasi jika asumsi autokorelasi benar untuk prediksi model. Uji Durbin-Watson (uji DW) beserta analisisnya digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi yang dilakukan oleh peneliti, berikut adalah dasarnya:

- Hipotesis nol akan ditolak jika nilai durbin-Watson kurang dari d_L atau lebih besar dari $(4-d_L)$, menunjukkan adanya autokorelasi.

- b. Hipotesis nol diterima jika hasil Durbin-Watson antara dU dan (4-dU), menunjukkan tidak adanya autokorelasi.
- c. Hasil Durbin-Watson tidak akan memberikan jawaban konklusif jika berada di antara dL dan dU atau antara (4-dU) dan (4-dL).

Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 ^a	.520	.517	3.385	1.862

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, E-Recruitmen

b. Dependent Variable: Minat melamar pekerjaan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil Uji Autokorelasi yang ditampilkan pada Tabel 4.9, terlihat bahwa nilai D-W adalah 1,862 untuk nilai dL dan dU dilihat dari DW tabel dengan nilai signifikan 0,05. Pada tabel Durbin Watson menunjukkan bahwa n=385 dan k=2 maka nilai dL = 1,826 dan dU = 1,836.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dU<d<4-dU artinya nilai dU 1.836 lebih kecil dari nilai d 1.862 lebih kecil dari hasil 4-dU 2.164 atau (1.836<1.862<2.164) maka tidak terjadi gejala autokorelasi.

4.4.5 Uji Linearitas

Menurut Ghazali (2021) uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik.

Hipotesis:

Ho: Model regresi berbentuk linear

Ha: Model regresi tidak berbentuk linear

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai (sig) < 0,05 (Alpha) maka model regresi tidak berbentuk linear, artinya H_0 ditolak.
2. Jika nilai (sig) > 0,05 (Alpha) maka model regresi berbentuk linear, artinya H_0 diterima.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas E-Recruitment**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y *	(Combined)	2498.851	22	113.584	5.044	.000
	Between Groups	Linearity	1	1847.045	82.027	.000
	X1	Deviation from Linearity	21	31.038	1.378	.125
	Within Groups		362	22.517		
	Total		384			

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21 (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa hasil output linearitas variabel X1 terhadap Y diperoleh *deviation from linearity* sebesar 0,125 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,125 > 0,05$) maka dapat disimpulkan hubungan antara variabel *E-Recruitment* dan Minat Melamar Pekerjaan adalah linear.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas Kompetensi**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y *	(Combined)	4623.763	29	159.440	9.392	.000
	Between Groups	Linearity	1	3992.042	235.161	.000
	X1	Deviation from Linearity	28	22.561	1.329	.126
	Within Groups		355	16.976		
	Total		384			

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21 (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 bahwa hasil output linearitas variabel X2 terhadap Y diperoleh *deviation from linearity* sebesar 0,126 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,126 > 0,05$) maka dapat disimpulkan hubungan antara variabel Kompetensi dan Minat Melamar Pekerjaan adalah linear.

4.5 Rancangan Analisis Data

4.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2024) analisis deskriptif didefinisikan sebagai statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan apa adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pengolahan data dari hasil kuesioner dapat dibagi menjadi tiga langkah diantaranya persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan melibatkan pengumpulan dan pemeriksaan kebenaran cara pengisian, serta tabulasi hasil kuesioner. Selain itu, dalam langkah ini juga dilakukan pemberian nilai (scoring) sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan dan tujuan penelitian, sehingga data dapat disajikan dalam bentuk informasi yang lebih ringkas.

Menentukan kriteria penilaian responden terhadap variabel penelitian dilakukan dengan interval sebagai berikut:

4.5.2 Analisis Deskriptif *E-Recruitment* (X1)

Variabel dalam penelitian ini menggunakan dua belas pernyataan yang disebarluaskan kepada 385 orang responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap *E-Recruitment* dijelaskan pada tabel.

Tabel 4. 12 Penilaian Responden E-Recruitment

Item	Penilaian Responden										Skor Total		%			
	5		4		3		2		1							
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor						
P1	203	1015	154	616	23	42	2	4	1	1	1678	1925	87,16			
P2	113	565	179	716	80	240	12	24	1	1	1546	1925	80,31			
P3	192	960	168	672	21	63	4	8	0	0	1703	1925	88,46			
P4	177	885	176	704	29	87	3	6	0	0	1682	1925	87,37			
P5	179	895	164	656	38	114	2	4	2	2	1671	1925	86,80			
P6	185	925	176	704	21	63	3	6	0	0	1698	1925	88,20			
P7	160	800	186	744	36	108	3	6	0	0	1658	1925	86,12			
P8	148	740	191	764	33	99	12	24	1	1	1628	1925	84,57			
P9	164	820	176	704	40	120	5	10	0	0	1654	1925	85,92			
P10	196	980	161	644	24	72	4	8	0	0	1704	1925	88,51			
P11	191	955	168	672	21	63	3	6	2	2	1698	1925	88,20			
P12	157	785	198	792	28	84	1	2	0	0	1663	1925	86,38			
											19983	23100	86,50			

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$$

$$\text{Skor Aktual} = 19983 \times 100\%$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{Jumlah Responden} * \text{Jumlah Item} * 5$$

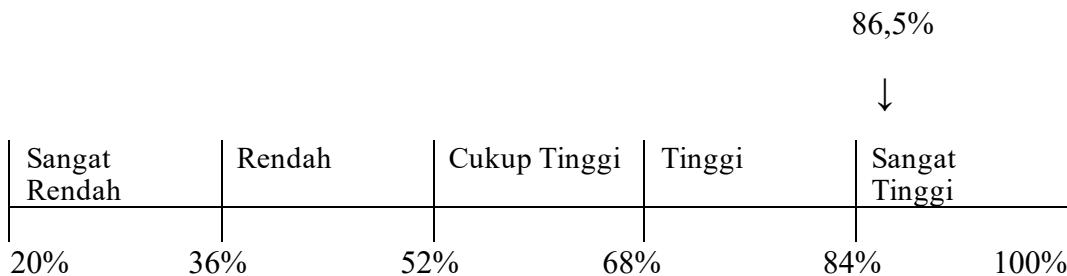
$$= 385 * 12 * 5$$

$$= 23.100$$

$$\text{Skor (X1)} = \frac{19983}{23.100} \times 100\%$$

$$= 86,5\%$$

Secara keseluruhan nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y) berada pada Tingkat tinggi atau sebesar 86,5%. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Gambar 4. 3 Garis Kontinum E-Recruitment

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil penelitian, variabel E-Recruitment pada Generasi z di kota Bandung berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 86,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z dikota Bandung tersebut memiliki minat dan respons positif terhadap sistem e-recruitment, serta menunjukkan komitmen yang tinggi dalam mencari dan menjalani pekerjaan secara profesional. Kondisi ini ditunjukkan oleh rata-rata nilai skor tertinggi sebesar 88,51% pada pernyataan kesepuluh, yaitu “Menu dan fitur pada laman e-recruitment mudah dipahami” artinya, mayoritas responden sangat setuju bahwa tampilan dan navigasi dalam platform e-recruitment memudahkan mereka dalam proses pencarian kerja. Kemudahan ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi Generasi Z dalam melamar pekerjaan, serta mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan perusahaan.

Sementara itu, nilai terendah sebesar 80,31% terdapat pada pernyataan kedua, yaitu “Informasi lowongan kerja yang dipublikasikan melalui media sosial dapat dipercaya” Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian responden yang meragukan kredibilitas informasi lowongan kerja yang tersebar melalui media sosial.

4.5.3 Analisis Deskriptif Kompetensi (X2)

Variabel dalam penelitian ini menggunakan enam belas pernyataan yang disebarluaskan kepada 385 orang responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Kompetensi dijelaskan pada tabel.

Tabel 4. 13 Penilaian Responden Kompetensi

Item	Penilaian Responden										Skor Total		%
	5		4		3		2		1				
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor			
P1	185	925	163	652	31	42	5	10	1	1	1630	1925	84,67
P2	143	715	217	868	20	60	5	10	0	0	1653	1925	85,87
P3	178	890	169	676	32	96	5	10	1	1	1673	1925	86,90
P4	162	810	199	796	23	69	1	2	0	0	1677	1925	87,11
P5	164	820	183	732	33	99	5	10	0	0	1661	1925	86,28
P6	151	755	205	820	27	81	1	2	1	1	1659	1925	86,18
P7	160	800	182	728	36	108	5	10	2	2	1648	1925	85,61
P8	153	765	199	796	27	81	4	10	2	2	1654	1925	85,92
P9	166	830	176	704	38	114	4	6	1	1	1655	1925	85,97
P10	202	1010	150	600	23	69	7	14	3	3	1696	1925	88,10
P11	171	855	166	664	39	117	7	12	2	2	1650	1925	85,71
P12	166	830	179	716	30	90	7	14	3	3	1653	1925	85,87
P13	191	955	150	600	29	87	8	16	7	7	1665	1925	86,49
P14	154	770	183	732	34	102	10	20	4	4	1628	1925	84,57
P15	178	890	180	720	24	72	3	6	0	0	1688	1925	87,68
P16	169	845	180	720	27	81	6	12	3	3	1661	1925	86,28
											26551	30800	86,20

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$$

$$\text{Skor Aktual} = 26551 \times 100\%$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{Jumlah Responden} * \text{Jumlah Item} * 5$$

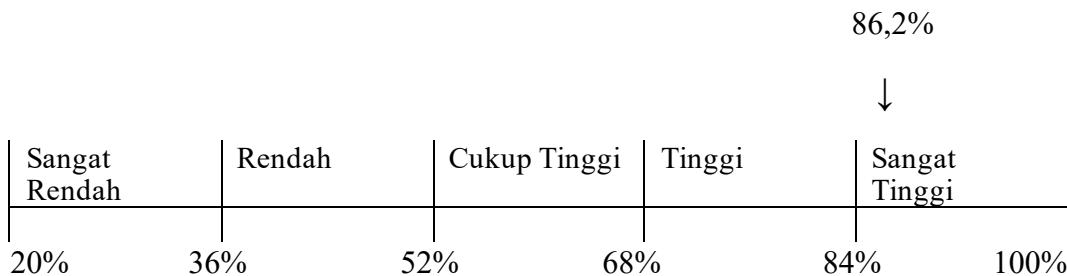
$$= 385 * 16 * 5$$

$$= 30800$$

$$\text{Skor (X1)} = \frac{26551}{30800} \times 100\%$$

$$= 86,2\%$$

Secara keseluruhan nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y) berada pada Tingkat tinggi atau sebesar 86,2%. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Gambar 4. 4 Garis Kontinum Kompetensi

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kompetensi pada Generasi z di kota Bandung berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 86,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z dikota Bandung memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya serta berupaya memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan perusahaan. Kondisi ini ditunjukkan oleh rata-rata nilai skor tertinggi sebesar 88,10% pada pernyataan kesepuluh, yaitu “Saya terus mengembangkan kemampuan teknis agar sesuai dengan tuntutan dunia kerja” Artinya, mayoritas responden sangat setuju bahwa perusahaan telah memberikan peluang dan fasilitas yang mendukung peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta pengembangan karier. Hal ini mendorong motivasi kerja yang lebih optimal di kalangan karyawan.

Sementara itu, nilai terendah sebesar 84,57% terdapat pada pernyataan ke empat belas, yaitu “Saya percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki untuk memasuki dunia kerja” Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden masih merasa kurang percaya diri, yang kemungkinan disebabkan oleh belum optimalnya arahan atau bimbingan dari atasan dalam membantu mereka mencapai target kerja.

4.5.4 Analisis Deskriptif Minat Melamar Pekerjaan (Y)

Variabel dalam penelitian ini menggunakan enam belas pernyataan yang disebarluaskan kepada 385 orang responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Minat Melamar Pekerjaan dijelaskan pada tabel.

Tabel 4. 14 Penilaian Responden Minat Mrelamar Pekerjaan

Item	Penilaian Responden										Skor Total		%			
	5		4		3		2		1							
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor						
P1	236	1180	131	524	14	42	2	4	2	2	1752	1925	91,01			
P2	158	790	203	812	19	57	3	6	2	2	1667	1925	86,59			
P3	220	1100	149	596	14	42	0	0	2	2	1740	1925	90,38			
P4	159	795	199	796	20	60	5	10	2	2	1663	1925	86,38			
P5	159	795	175	700	51	153	10	10	0	0	1658	1925	86,12			
P6	178	890	154	616	40	120	9	2	4	4	1632	1925	84,77			
P7	180	900	177	708	22	66	5	10	1	1	1685	1925	87,53			
P8	159	795	190	760	30	90	5	10	1	1	1656	1925	86,02			
P9	177	885	172	688	31	93	3	6	2	2	1674	1925	86,96			
P10	165	825	168	672	40	120	7	14	5	5	1636	1925	84,98			
P11	177	885	177	708	21	63	6	12	4	4	1672	1925	86,85			
P12	171	855	175	700	27	81	9	18	3	3	1657	1925	86,07			
P13	148	740	178	712	37	111	17	34	5	5	1602	1925	83,22			
P14	172	860	164	656	38	114	10	20	1	1	1651	1925	85,76			
P15	163	815	187	748	27	81	5	10	3	3	1657	1925	86,07			
P16	189	945	165	660	25	75	2	4	4	4	1688	1925	87,68			
											26690	30800	86,65			

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$$

$$\text{Skor Aktual} = 26690 \times 100\%$$

$$\text{Skor Ideal} = \text{Jumlah Responden} * \text{Jumlah Item} * 5$$

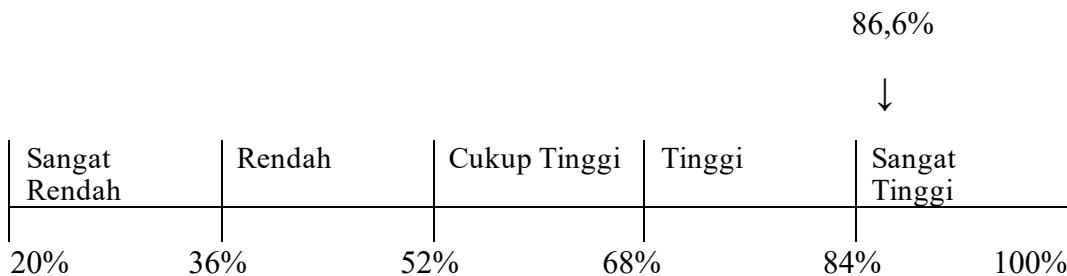
$$= 385 * 16 * 5$$

$$= 30800$$

$$\text{Skor (X1)} = \frac{26690}{30800} \times 100\%$$

$$= 86,6\%$$

Secara keseluruhan nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y) berada pada Tingkat tinggi atau sebesar 86,6%. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Gambar 4. 5 Garis Kontinum Minat Melamar Pekerjaan

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z di kota Bandung berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 86,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z dikota Bandung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya serta berusaha memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan perusahaan. Kondisi ini ditunjukkan oleh rata-rata nilai skor tertinggi sebesar 91% pada pernyataan kesatu, yaitu “Saya percaya bahwa memiliki pekerjaan akan memberikan rasa aman secara finansial dalam kehidupan sehari-hari saya” Pernyataan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pekerjaan mampu memberikan stabilitas finansial, serta perusahaan dianggap menyediakan peluang dan fasilitas yang mendukung pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan karier karyawan. Dengan demikian, mereka merasa lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Sementara itu, nilai terendah sebesar 84,77% terdapat pada pernyataan keenam, yaitu “Saya meluangkan waktu khusus untuk mencari informasi pekerjaan” Hal ini menunjukan bahwa sebagian responden yang belum bekerja namun sudah pernah melamar pekerjaan masih kurang aktif dalam mencari informasi terkait peluang kerja. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah persepsi bahwa informasi atau arahan dari pihak terkait seperti lembaga pelatihan, penyedia layanan ketenagakerjaan atau platform rekrutmen belum sepenuhnya membantu mereka dalam meningkatkan peluang keberhasilan lamaran.

4.6 Analisis Verifikatif

Dalam analisis verifikatif, metode yang digunakan melibatkan penerapan teknik statistik inferensial sebagai alat untuk mengolah dan menganalisis data.

Teknik ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada pengujian hubungan antar variabel berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2024) “Statistik inferensial (sering disebut sebagai statistik induktif atau statistik probability) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan menerapkan hasilnya pada keseluruhan populasi”.

Analisis verifikatif digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Adapun pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif pada penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda, Uji Signifikansi Parsial (Uji T), Uji Signifikansi Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2021) Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan bersal dari regresi linier sederhana, yaitu menambah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih pada variabel bebas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *E-Recruitment* dan kompetensi terhadap minat melamar pekerjaan Generasi z di kota bandung, maka dengan demikian digunakan metode analisis data secara kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda.

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk melakukan pengujian pengaruh antara variabel dependen (terikat) dengan menggunakan satu ataupun lebih variabel independen (bebas), sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	20.931	3.132	6.683	.000
	X1	.192	.070	2.744	.006
	X2	.567	.045	12.742	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21 (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear ini yang mencerminkan hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 20.931 + 0,192X_1 + 0,567X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa sebagai berikut:

1. Koefisien regresi Minat Melamar Pekerjaan (Y) adalah 20.931 yang artinya apabila nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka minat melamar pekerjaan adalah 20.931 satuan.
2. Koefisien regresi E-Recruitment (X₁) adalah 0,192 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai E-Recruitment sebesar 1 (satu) satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka minat melamar pekerjaan akan mengalami kenaikan ataupun penurunan 0,192 satuan.
3. Koefisien regresi Kompetensi (X₂) adalah 0,567 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai Kompetensi sebesar 1 (satu) satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka minat melamar pekerjaan akan mengalami kenaikan ataupun penurunan 0,567 satuan.

4.6.2 Uji Signifikansi Parsial (T)

Uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($Sig < 0,05$).
2. Secara parsial variabel independen tidak mempunya pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikan ($Sig > 0,05$).

Tabel 4. 16 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	20.931	3.132		6.683	.000
1 X1	.192	.070	.126	2.744	.006
X2	.567	.045	.583	12.742	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21 (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh variabel *E-recruitment* (X1) terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,744 > 1,966$) bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung $>$ t-tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya E-Recruitment berpengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Nur Cahyo dan Waskito (2023) karena secara teori E-Recruitment memberikan kemudahan akses, transparansi informasi lowongan serta proses lamaran yang lebih efisien. Hal ini sejalan dengan teori *Technology Acceptance Model* (TAM) yang menjelaskan bahwa semakin mudah teknologi digunakan, semakin besar minat seseorang untuk menggunakannya. Oleh karena itu, kemudahan dan efisiensi E-Recruitment meningkatkan minat untuk melamar pekerjaan.

- Pengaruh variabel Kompetensi (X2) terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($12,724 > 1,966$) bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa nilai t-hitung $>$ t-tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Setiawan dan Rino (2017) karena teori kompetensi yang tinggi akan meningkatkan rasa percaya diri individu untuk melamar pekerjaan. Teori Human Capital menyatakan bahwa semakin tinggi kualitas kemampuan seseorang, semakin tinggi pula kecenderungan individu tersebut untuk memanfaatkan kemampuan itu dalam dunia kerja. Dengan demikian, kompetensi yang baik mendorong peningkatan minat melamar pekerjaan.

4.6.3 Uji Signifikansi Simultan (F)

Uji F Simultan dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh pada seluruh variabel independen (*E-recruitment* dan Kompetensi) secara simultan dengan variabel dependen (Minat melamar pekerjaan). Menurut Ghozali (2021) Uji F dipergunakan pada pengujian signifikansi variabel independen memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen. Dasar penngambilan keputusan dalam uji F terdapat 2 (dua) acuan yaitu nilai signifikansi (sig.) atau nilai probilitas hasil output Anova dan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Keadaan berikut berlaku:

- a. Hipotesis dapat diterima atau berpengaruh berdasarkan nilai signifikansi (sig.) keluaran Anova; Namun, jika sig. $> 0,05$ maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh.
- b. Hipotesis diterima atau berpengaruh secara simultan jika nilai F estimasi lebih besar dari F tabel, yang dapat ditentukan dengan membandingkan keduanya. Hipotesis diterima atau tidak berpengaruh, namun jika ditaksir nilai F tabel.

Tabel 4. 17 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4064.715	2	2032.358	117.89	.00
1 Residual	6585.456	382	17.239	0	.0 ^b
Total	10650.171	384			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21 (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 Uji F (Simultan) dapat dihitung bahwa hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan nilai Fhitung sebesar 117.890. dengan jumlah sampel sebanyak 385 dan k=2 diporoleh nilai DF sebesar 3,02. Berdasarkan kriteria maka Fhitung lebih besar dari Ftabel ($117.890 > 3,02$), Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki hubungan signifikan antara variabel independen dan dependen. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_1) diterima. dan dalam menggunakan taraf signifikansi dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Maka dari analisis dapat disimpulkan bahwa variabel E-Recruitment (X1) dan Kompetensi (X2), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y).

4.6.4 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2021) koefisien determinasi (R^2) “pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

Ghozali (2021) berpendapat bahwa “kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R² pada saat mengevaluasi model regresi terbaik. Tidak seperti R², nilai Adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam kenyataan nilai Adjusted R² dapat bernilai negatif walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif". Menurut Ghazali (2021) "jika dalam uji empiris didapat nilai Adjusted R² negatif, maka nilai Adjusted R² dianggap bernilai nol". Adapun rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut:

$$\text{KD} = \text{R}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

R² = Nilai Koefisiensi korelasi

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 ^a	.520	.517	3.385	1.862

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, E-Recruitment

b. Dependent Variable: Minat melamar pekerjaan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21 (2025)

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) sebesar 0,517 (51,7%) menunjukkan bahwa variabel *E-Recruitment* dan Kompetensi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Minat Melamar Pekerjaan sebesar 51,7%, sedangkan sisanya sebesar 48,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,7% ini termasuk dalam kategori moderat hingga cukup baik, yang berarti model regresi yang terbentuk memiliki kemampuan yang cukup memadai dalam menjelaskan keragaman data variabel dependen.

Penggunaan Adjusted R Square dalam penelitian ini lebih tepat dibandingkan R Square karena nilainya sudah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga memberikan estimasi

yang lebih akurat tentang kemampuan prediksi model regresi. Adapun 48,3% variasi yang belum dijelaskan dalam penelitian ini kemungkinan dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti kompensasi, budaya organisasi, reputasi perusahaan, lokasi kerja, atau faktor individual lainnya yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data beserta pembahasan mengenai “**Pengaruh E-Recruitment dan Kompetensi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Generasi Z diKota Bandung**”, maka terdapat beberapa point penting yang dapat ditarik sebagai kesimpulan, antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian responden mengenai variabel *E-Recruitment*, variabel kompetensi dan variabel minat melamar pekerjaan dalam kategori pada sangat tinggi, yang artinya terdapat dalam skor total yang relatif tinggi ini menunjukkan bahwa Generasi Z menyatakan setuju bahwa *E-Recruitment*, kompetensi dan minat melamar pekerjaan menjadi faktor penting yang mendukung preferensi Generasi Z terhadap perusahaan.
2. *E-Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem e-recruitment, seperti kemudahan akses, kejelasan informasi lowongan kerja, serta tampilan dan fitur yang mudah dipahami, maka semakin tinggi pula minat Generasi Z untuk melamar pekerjaan. Generasi Z cenderung menyukai proses rekrutmen yang serba digital, praktis, dan transparan karena sesuai dengan karakteristik mereka yang akrab dengan teknologi. Selain itu, Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki seseorang, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional, maka semakin tinggi pula minat individu tersebut untuk melamar pekerjaan. Generasi Z yang memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuan dan kompetensinya akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam proses rekrutmen.
3. *E-Recruitment* dan Kompetensi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa minat melamar tidak ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan kombinasi antara

kemudahan dan efektivitas sistem rekrutmen digital (*E-Recruitment*) serta kesiapan dan kemampuan yang dimiliki pelamar (Kompetensi). Kedua variabel ini saling berinteraksi dan bersama-sama menciptakan kondisi yang mendorong atau menghambat minat seseorang untuk melamar pekerjaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan saran agar dapat dijadikan masukan sebagai pertimbangan dan perbaikan. Saran diambil berdasarkan skor terendah pernyataan kuesioner, saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner variabel *E-Recruitment* memiliki nilai pernyataan terendah sebesar 80,31% terdapat pada pernyataan kedua yaitu “Informasi lowongan kerja yang dipublikasikan melalui media sosial dapat dipercaya”, hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian responden yang meragukan kredibilitas informasi lowongan kerja yang tersebar melalui media sosial. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas komunikasi dan transparansi informasi dari perusahaan, khususnya dalam penggunaan media sosial sebagai sarana rekrutmen. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa informasi yang disampaikan akurat, terpercaya, dan mudah diakses, sehingga dapat membangun kepercayaan pencari kerja, khususnya dari kalangan Generasi Z.
2. Berdasarkan hasil kuesioner variabel Kompetensi memiliki nilai pernyataan terendah sebesar 84,57% terdapat pada pernyataan ke empat belas, yaitu “Saya percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki untuk memasuki dunia kerja” Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden masih merasa kurang percaya diri, yang kemungkinan disebabkan oleh belum optimalnya arahan atau bimbingan dari atasan dalam membantu mereka mencapai target kerja. Kondisi ini mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas komunikasi, kejelasan instruksi, serta pendampingan dari atasan agar karyawan merasa lebih terarah, percaya diri, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Berdasarkan hasil kuesioner variabel Minat Melamar Pekerjaan memiliki nilai pernyataan terendah sebesar 84,77% terdapat pada pernyataan keenam, yaitu

“Saya meluangkan waktu khusus untuk mencari informasi pekerjaan” Hal ini menunjukan bahwa sebagian responden yang belum bekerja namun sudah pernah melamar pekerjaan masih kurang aktif dalam mencari informasi terkait peluang kerja. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah persepsi bahwa informasi atau arahan dari pihak terkait seperti lembaga pelatihan, penyedia layanan ketenagakerjaan atau platform rekrutmen belum sepenuhnya membantu mereka dalam meningkatkan peluang keberhasilan lamaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa para responden perlu lebih aktif dan konsisten mencari informasi terkait peluang kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adioetomo, S. M., & Samosir, O. B. (2021). Bonus demografi: Menjelaskan hubungan antara pertumbuhan penduduk dengan pertumbuhan ekonomi. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 16(1), 1-14.
- Aise, H., & Suharnomo. 2024. Pengaruh e-recruitment terhadap citra perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–58.
- Aisyah, S., Anwar, R., & Rahmawati, D. 2021. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 45-58.
- Alfianto, H., Kusuma, A., & Pratama, R. 2024. Dimensi dan Indikator E-Recruitment dalam Rekrutmen Digital. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*.
- Andina, R., Sari, N., & Putri, I. 2023. Faktor yang memengaruhi minat melamar kerja generasi Z. *Jurnal Psikologi Industri*, 11(3), 233–242.
- Arief, & Nisak. 2022. Kompetensi karyawan dalam perspektif organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Astarina, D., & Windartini, D. 2022. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Media Akademi.
- Barber, A. 2021. *Recruitment and job seeker attraction*. New York: Routledge.
- BPS Kota Bandung. 2023. *Jumlah Penduduk Kota Bandung Menurut Kelompok Umur Tahun 2023*. Bandung: Badan Pusat Statistik Kota Bandung.
- Bukhari, & Pasaribu. 2019. Kompetensi Karyawan dalam Organisasi.
- Cahyo & Waskito. 2023. Pengaruh *E-Recruitment*, Reputasi Perusahaan dan Persepsi Pencari Pekerjaan terhadap Minat Melamar Kerja (Studi Kasus pada Generasi Z Solo Raya).
- Cirstea, R., & Anagnoste, S. 2023. Karakteristik Generasi Z dalam Dunia Kerja.
- Dian, F., & Manggiasih, R. 2023. Implementasi e-recruitment dalam perusahaan rintisan. *Jurnal Teknologi Informasi*, 8(2), 89–99.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2021. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ekhsan, M., Putri Ayu Jayanti, N. K., & Dhyan Parashakti, R. 2022. Pengaruh *Employer Branding* Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(1), 16–29.

- Febrianti, A. (2022). Minat melamar pekerjaan pada generasi milenial. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(1), 44-52.
- Febrianti, A., & Hendratmoko, C. (2022). Analisis minat melamar pekerjaan pada fresh graduate. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 56-65.
- Feliana, D., & Yoedtadi, T. 2024. Minat melamar pekerjaan di era digital. *Jurnal Komunikasi Bisnis*, 9(1), 77–88.
- Fatimah, S., Rahmawati, L., & Kurniawan, D. 2021. Dimensi Minat Melamar Pekerjaan Menurut Barber. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(3), 201-215.
- Gamage, A. S., Hewagamage, K. P., & Jayewardena, L. N. 2019. Factors Influencing the Adoption of E-recruitment. *International Journal of Human Resource Management*.
- Geofanny, R., & Faraz, F. 2023. *Employer Branding and E-Recruitment Against Interest in Applying for Generation Z Jobs*. Psikostudia: Jurnal Psikologi, 12(1), 146. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i1.9922>
- Ghozali, I. 2021. *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*.
- Ginting, R. 2024. Definisi Operasional Variabel dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 11(1), 34-45.
- Hanifana, M. 2024. Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 7(2), 88-102.
- Hardiansyah, R., Danial, R. D. M., & Nurmala, R. 2023. Efektivitas *E-Recruitment* dan Media Sosial dalam Meningkatkan Minat Pelamar Kerja Generasi Z. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(1), 682–691. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6257>
- Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hegazy, K., & Elsayed, N. 2022. E-recruitment in the Digital Era: A Comprehensive Review. *Journal of Business Research*, 145, 567-580.
- Hikma, A. 2022. Pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap minat melamar kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 6(2), 88–96.
- Indah, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jamaludin, A., Pratama, Y., & Susanto, H. (2022). Evaluasi kualitas layanan e-recruitment. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 75–84.
- Jenny, P. L., Andika, R., & Fitriani, S. (2024). Evaluasi persepsi pengguna terhadap sistem e-recruitment. *Jurnal Sistem Informasi*, 10(1), 44–56.

- Kaur, H., & Kaur, S. 2022. *Online recruitment practices and job seekers' intention*. *International Journal of Human Capital*, 13(4), 211–225.
- Khairunnisa, Rofaida, & Perdana. (2025). E-recruitment dalam era digital. *Jurnal Manajemen dan Teknologi Informasi*.
- Kurniawati, D. 2021. Usia dan Kesiapan Kerja Fresh Graduate. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 8(1), 45-58.
- Kusumawati, D., & Putra, A. 2023. Persepsi kegunaan dan kemudahan dalam adopsi e-recruitment. *Jurnal Teknologi & Bisnis*, 17(2), 112–124.
- Magdalena, S., Pratiwi, R., & Wibowo, A. (2023). Peranan MSDM dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 21(1), 12–25.
- Manao, R., Sinaga, H., & Hutabarat, T. 2024. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Melamar Kerja pada Generasi Z. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 13(2), 178-192.
- Marlee. 2024. Understanding Generation Z in the Workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 412-428.
- Marniati, A. (2020). *Tujuan manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nareswari. 2020. Persepsi Mahasiswa Generasi Z Mengenai Program *E-Recruitment* (Studi pada Mahasiswa AIESEC in Semarang).
- Nopriadi, F., Susanto, D., & Wulandari, E. (2024). Pengaruh kompetensi SDM, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Manajemen Publik*, 11(2), 89–102.
- Open Data Jabar. 2024. *Tingkat pengangguran terbuka di Jawa Barat*. Diakses dari <https://opendata.jabarprov.go.id>
- Poetri, S. D., & Hakim, L. 2024. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Puri, A., & Wisnu, S. 2020. Pemanfaatan media sosial dalam proses e-recruitment. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(1), 54–62.
- Rahmawati, N., & Ratnasari, D. 2021. E-Recruitment dalam Rekrutmen Tenaga Kerja.
- Rahmawati, S., Hidayat, T., & Permana, I. 2020. Kompetensi Digital dan Minat Melamar Kerja. *Jurnal Teknologi Pendidikan*.
- Rifan Yahya, Ratih Hesti Utami, & Ira Setiawati. (2023). Kompetensi sebagai kecakapan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan SDM*, 16(2), 134-148.
- Rohmah, S. 2021. Kompetensi dan kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 8(2), 66–74.

- Rohmat, D. 2020. Kompetensi sebagai Karakteristik Perilaku Pegawai. *Jurnal Psikologi Industri*, 15(1), 45-58.
- Sari, L., & Nurhalim, H. 2020. Pengaruh kompetensi terhadap minat melamar pekerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 188–196.
- Schuler, R., Dowling, P., Smart, J., & Huber, V. 2020. *Human resource management*. London: Sage.
- Setiawan, B., & Rino, A. 2017. Pengaruh Kompetensi Terhadap Minat Kerja di Bidang Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 6(2), 145-158.
- Shalahuddin, R., Sari, M. F., & Hidayat, N. (2022). E-recruitment dan minat melamar kerja pada perusahaan teknologi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 65-74.
- Simanjuntak, J., Wibowo, A., & Kusuma, R. (2023). Faktor psikologis yang mempengaruhi minat melamar pekerjaan. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 21-30.
- Stephen Robbins, T. A. J. (2023). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sugiyono. 2024. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Suharti, S., & Nugroho, W. 2021. Kompetensi generasi Z dan kesiapan kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 14(2), 99–110.
- Surajiyo, A., et al. 2020. Faktor penentu minat melamar kerja. *Jurnal Psikologi & SDM*, 6(1), 55–63.
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., & Handokp. 2020. Generasi Z & Revolusi Industri 4.0. Pena Persada.
- Zahra, F., & Alim, R. 2022. Kompetensi digital generasi Z dalam dunia kerja. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 9(2), 41–5

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr., Wb.,

Perkenalkan Saya Fajrin Amalia Cahyani, mahasiswi Program Studi Manajemen Universitas Islam Nusantara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi) dengan judul "**Pengaruh E-Recruitment dan Kompetensi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z di Kota Bandung**".

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Pengisian kuesioner diharapkan dilakukan dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan kondisi dan pengalaman Anda. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis dalam penyusunan skripsi.

Partisipasi Anda sangat berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Atas waktu, perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Fajrin Amalia Cahyani

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Usia :

Jenis Kelamin : a. Laki- Laki

b. Perempuan

Pendidikan Terakhir : a. Sudah Lulus SMA/SMK

b. Sedang Kuliah

c. S1/Sudah Lulus S1

d. Lainnya

Apakah sudah pernah melamar pekerjaan secara online: a. Pernah

b. Belum Pernah

Pernah menggunakan E-Recruitmen apa

a. Jobstreet e. Kalibrr

b. LinkedIn f. JobsDB

c. Indeed g. Karir.com

d. Glassdoor

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda checklist (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

E- Recruitmen (X1)

No	Pernyataan	Jawaban Alternatif					
		SS	S	N	TS	STS	
Dimensi Jenis E-Recruitment							
Sosial Media							
1.	Informasi lowongan kerja melalui media sosial mudah diakses.						
2.	Informasi lowongan kerja yang dipublikasikan melalui sosial media dapat dipercaya.						
Email							
1.	Penggunaan email mempermudah proses pengiriman lamaran pekerjaan.						
2.	Penggunaan email membuat proses rekrutmen terasa lebih praktis.						
Dimensi Perceived of Usefullness							
Efektivitas waktu							
1.	Sistem e-recruitment mempersingkat waktu saya dalam mencari pekerjaan yang sesuai.						
2.	Sistem e-recruitment mempercepat langkah saya dalam mengirimkan lamaran pekerjaan.						
Menyediakan informasi secara jelas							
1.	Sistem e-recruitment memberikan penjelasan yang jelas mengenai persyaratan pekerjaan.						
2.	Informasi tahapan seleksi (jadwal, lokasi, atau link) melalui e-recruitment disampaikan secara lengkap.						
Dimensi Perceived of Ease							
Mudah dipahami							
1.	Langkah-langkah yang ditampilkan pada sistem e-recruitment mudah saya ikuti.						
2.	Menu dan fitur pada laman e-recruitment mudah dipahami.						

Mudah digunakan						
	Sistem e-recruitment yang saya gunakan mudah untuk dioperasikan.					
	Fitur-fitur yang tersedia dalam e-recruitment mudah diakses dan digunakan.					

Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Alternatif				
		SS	S	N	TS	STS
Dimensi Pengetahuan						
Pengetahuan tentang peran dalam pekerjaan yang diminati						
1.	Saya memiliki pengetahuan yang jelas mengenai peran dari posisi yang saya lamar.					
2.	Saya memiliki pengetahuan mengenai keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang saya inginkan.					
Wawasan tentang tren dunia kerja saat ini						
1.	Saya mengikuti perkembangan terbaru terkait bidang pekerjaan yang saya minati.					
2.	Saya memahami bagaimana teknologi mempengaruhi pekerjaan di bidang yang saya inginkan.					
Dimensi Pemahaman						
Mengenal kebutuhan kompetensi berdasarkan bidang pekerjaan yang diminati						
1.	Saya memahami kompetensi spesifik yang diperlukan untuk berkembang di bidang pekerjaan yang saya minati.					

2.	Saya memahami keterampilan teknis yang harus saya kuasai sesuai dengan tuntutan bidang pekerjaan saya minati.					
Pemahaman tentang kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan						
1.	Saya memahami bagaimana kualifikasi pribadi saya dibandingkan dengan persyaratan yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya memahami keterampilan tambahan yang sering menjadi pertimbangan perusahaan dalam merekrut karyawan.					
Dimensi Kemampuan						
Kemampuan Teknis						
1.	Saya memiliki kemampuan teknis sesuai dengan pekerjaan yang saya lamar					
2.	Saya terus mengembangkan kemampuan teknis agar sesuai dengan tuntutan dunia kerja.					
Kemampuan komunikasi						
1.	Saya mampu menyampaikan pendapat dengan jelas kepada orang lain.					
2.	Saya mampu menyesuaikan berkomunikasi sesuai dengan lawan bicara.					

Dimensi Sikap						
Kesiapan mental untuk bekerja						
1.	Saya siap menghadapi tantangan yang ada di dunia kerja.					
2.	Saya percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki untuk memasuki dunia kerja.					
Ketertarikan terhadap proses rekrutmen						
1.	Saya tertarik untuk mengikuti berbagai tahapan dalam proses rekrutmen.					
2.	Saya selalu berusaha mempersiapkan diri dengan baik untuk menghadapi proses rekrutman.					

Minat Melamar Pekerjaan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Alternatif					
		SS	S	N	TS	STS	
Dimensi kebutuhan akan pekerjaan							
Memenuhi standar kehidupan yang layak							
1.	Saya percaya bahwa memiliki pekerjaan akan memberikan rasa aman secara finansial dalam kehidupan sehari-hari saya.						
2.	Dengan bekerja saya ingin meningkatkan standar kehidupan saya.						

Kebutuhan dasar yang harus dipenuhi						
1.	Saya merasa bekerja penting untuk menjamin keamanan ekonomi saya.					
2.	Saya melamar pekerjaan karena ingin memiliki kepastian dalam pemenuhan kebutuhan dasar.					
Dimensi pencarian informasi pekerjaan						
Frekuensi pencarian pekerjaan						
1.	Saya rutin mencari informasi lowongan pekerjaan melalui berbagai sumber (media sosial, job fair dan sebagainya).					
2.	Saya meluangkan waktu khusus untuk mencari informasi pekerjaan.					
Kelengkapan informasi yang dicari						
1.	Saya berusaha mencari informasi pekerjaan yang memuat kualifikasi secara lengkap.					
2.	Saya memastikan informasi lowongan pekerjaan mencakup gaji, fasilitas dan kesempatan pengembangan karir.					
Respon terhadap informasi yang ditemukan						
1.	Saya akan menyimpan informasi lowongan pekerjaan yang sesuai dengan minat saya.					
2.	Saya membagikan informasi lowongan pekerjaan dengan orang lain jika menurut saya informasi tersebut menarik.					

Dimensi menentukan pilihan pekerjaan						
Pemahaman tentang minat pribadi						
1.	Saya dapat mengenali pekerjaan yang sejalan dengan minat pribadi saya.					
2.	Saya mengetahui arah karier yang paling sesuai dengan kemampuan saya.					
Pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan						
1.	Saya memiliki pengetahuan mengenai berbagai jenis pekerjaan yang tersedia di dunia kerja.					
2.	Saya memahami informasi mengenai peluang kerja dari berbagai bidang.					
Dimensi pembuatan keputusan						
Kecepatan dalam menentukan pilihan						
1.	Saya dapat menilai beberapa pilihan pekerjaan secara efisien sebelum memutuskan untuk melamar.					
2.	Saya segera mengambil keputusan untuk melamar jika pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan saya.					

Lampiran 1. 2 Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel E-Recruitment (X1), Kompetensi (X2) dan Minat Melamar pekerjaan (Y)

1. E-Recruitment (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	52
4	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	51
4	5	4	5	1	4	5	5	2	5	4	5	49
4	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	52
4	3	4	2	3	4	5	5	4	5	4	3	46
5	4	5	4	4	1	5	2	4	4	5	3	46
5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	3	5	49
4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	39
4	2	3	4	4	4	2	5	4	5	5	4	46
3	4	2	5	1	3	2	4	2	3	1	4	34
4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	47
3	5	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	46
4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	53
3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	4	51
5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	51
5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	44
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	56
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	57
4	2	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	46
4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	50
3	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	47
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	55
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	52
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	52
4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	53
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
3	4	5	4	5	4	3	2	5	3	4	4	46
3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	40
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	45
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	52
4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	50
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	53
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	48
5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	50
5	3	5	5	5	5	2	2	5	3	5	5	50
5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	53
4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	49
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	54
5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	52
5	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	47
5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	49
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	52
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	53
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	51
5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	52
3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	40
4	5	4	3	5	4	5	3	5	2	1	3	44
5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	54
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	54
4	4	3	4	3	5	3	4	3	5	5	5	48
4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	54
4	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	4	54
4	5	3	5	5	4	2	5	4	5	4	5	49
5	3	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	42
5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	53
5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	50
5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5	51
5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	51
5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	53
4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	53
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	54
5	3	2	5	2	5	3	4	5	2	5	4	45
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	54
4	2	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	53
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	53
4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	51
5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	49
5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56
4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	46
4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	49
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	48
2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	53
5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	53
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	54
4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	42
5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	53
5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	50
5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	46
5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	51
5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	46
5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	49
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46
4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	52
4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	49
4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	46
4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	46
4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	46
4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	49
4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	46
4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	50

4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	52
5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	53
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	53
5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	53
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	56
4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	52
5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	54
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	55
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	55
4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	53
3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	52
4	4	5	3	5	5	4	4	3	5	5	4	51
5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	54
5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	53
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	50
5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	51
4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	53
4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	52
5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	54
5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	53
4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	56
4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	49
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	55
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	51
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	52
5	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	5	51
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	55
3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	54
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	54
4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	52
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	53
5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	52
4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	53
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	54
4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	52
4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	53
5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	53
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	55
4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	51
5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	50
4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	54
5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	53
4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	54
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	52
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	51
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	53
4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	53
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	54
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	55
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	52
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	55
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	51
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	50
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	52
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	55
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	51
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	50
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	52
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	55
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	51
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	50
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	52
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	55
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	51
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	50
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	52
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	55
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	51
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	50
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	52
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	55
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	51
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	50
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	52
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	55
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	51
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	50
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	52
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	55
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	51
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	50
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	52
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	55
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	51
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	50
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	52
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	55
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	51
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	50
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	52
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	55
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	51
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	50
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
4	4	5	5	5	3	5	4					

2. Kompetensi (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	73
4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	62
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	73
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	73
3	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	5	4	5	5	66
5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	70
4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	4	67
3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	56
4	3	2	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	67
1	5	3	2	4	1	2	4	5	4	1	2	4	1	4	1	44
4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	69
4	4	5	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	63
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	64
5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	66
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	62	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	75
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	73
4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	2	3	3	4	4	63
3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	68
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	67
3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	5	3	64
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	70
3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	64
4	5	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	3	4	3	3	68
4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	69
5	5	4	2	5	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	59
4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	71
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	54	
2	2	5	4	4	4	5	4	4	5	3	2	1	1	3	2	51
4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	5	3	4	4	5	65
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	71
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	72
4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	2	4	5	5	67
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	69
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	67
4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	64
4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	63
5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	73
5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	4	3	67
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	68
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	69
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	67
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	58
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	58
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	72
5	3	3	4	5	3	3	5	4	3	5	4	3	5	5	5	65
4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	73
4	4	3	4	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	67
3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	55
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	58
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	72
3	3	2	4	4	4	5	4	5	2	3	4	3	4	3	4	58
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	70
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	65
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	68
5	4	3	4	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	69
3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	55
3	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	64
4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	64
5	4	3	4	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	58
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	69
4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	68

5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	2	3	5	3	5	65
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	3	64
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	72
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	4	5	4	71
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	71
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	73
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	73
5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	70
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	75
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	73
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	63
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	68
5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	74
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	72
4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	68
4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	69
4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	69
5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	72
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	72
5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	3	4	65
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	1	4	5	4	69
5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	72
5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	69
4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	68
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	73
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	73
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	69
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	73
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	69
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	75
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	71
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	71
5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	68
5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	74
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	75
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	74
5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	73
5	2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	70
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	71
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	73
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	70
5	4	5	5	5	4	1	4	5	5	4	4	5	5	4	5	69
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	72
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	69
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	72
5	4	5	4	5	3	2	1	4	5	4	5	4	4	5	1	61
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	72
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	72
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	73
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	73
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	73
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	73
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	73
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	73
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	73
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	73
4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	3	63
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	70
3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	70
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	70
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	73
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	73
3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	67
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	72
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	76
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	74
3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	67
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	72
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	76
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	74
3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	69
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	71
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	76
5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	70
5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	71
3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	69
4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	67
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	70
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	73
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	71
4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	69	
4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	73
5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	71
4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	72
4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	72
5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	69
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	67
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	70
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	73
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	71
4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	69

3	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	72
2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	68
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	71
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	1	4	4	5	2	5	65
5	4	5	5	4	2	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	68
5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4	68
5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	74
5	4	1	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	69
4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	74
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	72
4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	71
4	5	4	5	5	4	5	4	2	5	5	1	5	4	5	5	68
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	73
5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	71
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	72
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	72
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	72
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	72
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72
5	4	5	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	68
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	5	2	68
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	73
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	73
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	73
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	72
4	5	4	5	5	4	5	5	4	1	2	5	4	5	4	4	66
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	72
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	72
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	73
5	4	3	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	69
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	69
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	73
4	5	5	4	5	4	5	5	4	1	2	5	4	5	4	4	66
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	72
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	68
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	64
5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	2	5	4	5	4	5	68
5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	2	5	4	5	5	73
4	2	4	5	5	4	2	5	2	4	2	4	5	1	4	5	58
5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	1	3	4	5	66
4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	72
4	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	2	4	4	4	5	68
4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	64
4	5	5	4	4	5	1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	70
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	1	5	4	5	70
2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	69
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	75
4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	5	1	4	5	2	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	67
5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	2	4	5	4	68
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	1	4	5	63
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	71
5	4	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	72
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	71
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	73
5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	73
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	74
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	74
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	71
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	72
5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	70
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	70
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	70
5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	70
4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	71
4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	69
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	73
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	74
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	71
4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	64
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	71
5	4	5	4	3	5	4	5	1	4	5	1	5	4	4	4	64
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	71
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	71
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	73
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	66
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	73
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	73
5	4	5	4	5	1	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	73
5	4	4	5	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	73
5	4	5	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	73
5	4	4	5	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	73
5	4	5	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	73
5	4	4	5	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	73
5	4	5	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	73
5	4	4	5	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	73
5	4															

3. Minat Melamar pekerjaan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	TOTAL
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	72
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	68
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	74
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	73
5	3	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5	3	3	3	5	64
5	3	3	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	5	66
5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	68
4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	60
5	2	5	5	4	4	4	5	4	2	5	2	2	3	4	5	61
3	5	1	4	2	4	5	4	1	4	2	1	3	2	4	2	47
5	5	4	5	3	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	67
5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	4	5	69
5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	79
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4	5	4	5	70
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	77
5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	66
4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	69
4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	45
5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4	69
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	77
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	66
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	65
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	69
5	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	65
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	73
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	71
4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	63
5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	2	4	3	2	2	3	51
4	5	4	4	3	3	3	3	5	3	2	4	3	1	4	1	51
5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	66
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	70
4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	73
4	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	74
4	4	3	3	2	4	2	2	4	5	2	3	4	3	3	3	51
4	5	4	5	3	3	3	3	5	3	2	4	3	1	4	1	51
5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	66
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	63
5	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	65
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	65
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	52
4	5	3	2	5	1	3	5	2	4	3	5	1	4	2	5	54
5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69
4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	69
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	72
5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	67
5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	69
3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	69
3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	62
3	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	52
4	5	3	2	5	1	3	5	2	4	3	5	1	4	2	5	54
5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
2	5	5	4	5	5	1	4	5	5	2	4	5	3	4	5	64
5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	68
3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	62
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	5	3	3	4	4	65
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	64
4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	58
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	70
4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	57
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	62
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	62
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	68
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	67
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
5	3	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	66
5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	64
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	75
5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	2	4	2	4	4	5	59
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	70
5	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	57
5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	67
5	4	4														

3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	72
5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	78
5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	72
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	70
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	74
5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	71
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	71
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	69
5	5	4	2	5	1	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	65
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	74
5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	70
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	73
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	72
4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	68
5	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	68
5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	65	
5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	72	
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	72
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	74
5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	73
5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	68
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	71
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	69
3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	68
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	75
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	71
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	71
3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	71
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	69
4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	69
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	73
5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3	4	68
5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	67
5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	70
5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	74
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	70
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	68
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	73
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	74
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	68
5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	65
5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	69
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	69
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	71
5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	69
5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	70
5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	69
5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	70
5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	69
5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	70
5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	69
5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	70
5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	69
5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	70
5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	69
5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	70
5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	69
5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	70
5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	69
5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	70
5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	69
5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	5	4													

4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	71
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	69
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	73
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	72
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	73
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	73
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	72
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	66
5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	1	5	4	5	4	4	72
4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	72
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	72
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	73
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	5	4	5	2	4	67
3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	67
5	5	4	5	2	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	70
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	72
4	5	5	4	5	4	5	5	2	4	5	5	4	5	4	2	68
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	72
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	1	69
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	73
5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	4	5	70
4	5	2	5	4	5	1	5	5	4	5	2	4	5	5	5	66
4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	72
4	5	5	3	3	5	2	4	5	5	4	5	4	5	3	3	67
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	72
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	71
5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	4	68
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	69
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	72
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	75
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	5	70
4	4	5	5	5	4	5	5	2	4	1	5	4	5	4	5	66
4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	72
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	1	4	5	4	4	66
5	4	5	2	4	4	5	5	2	4	2	1	4	5	4	4	61
5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	71
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	69
4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	66
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	72
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	71
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	4	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	5	2	4	1	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	64
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	72
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	73
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	72
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	72
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	74
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	74
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	76
4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	72
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	76
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	2	4	1	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	71
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	66
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	72
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	72
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	73
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	74
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	74
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	74
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	73
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	74
4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	71
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	74
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	76
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	73

Lampiran 1. 3 Hasil Uji Validitas

1. *E-Recruitment* (X1)

2. Kompetensi (X2)

Correlations																	TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	
X2.1	Pearson Correlation	1.013	.317**	.169**	.184**	.220**	.252**	.074	.251**	.153**	.269**	.242**	.151**	.300**	.132**	.270**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.795	.000	.001	.000	.000	.000	.148	.000	.003	.000	.000	.003	.000	.009	.000	.000
X2.2	N Pearson Correlation	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
	Sig. (2-tailed)	.013	1.029	.056	.119*	.238**	.150**	.059	.156**	.133**	.249**	.129*	.106*	.225**	.185**	.064	.399**
X2.3	N Pearson Correlation	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
	Sig. (2-tailed)	.317**	.029	1.022	.161**	.114*	.117*	.093	.192**	.111*	.291**	.171**	.063	.119*	.227**	.093	.444**
X2.4	N Pearson Correlation	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
	Sig. (2-tailed)	.000	.565	.665	.002	.026	.022	.068	.000	.029	.000	.001	.216	.019	.000	.069	.000
X2.5	N Pearson Correlation	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
	Sig. (2-tailed)	.169**	.056	.022	1.048	.120*	.097	.148**	.006	.187**	.006	.145**	.054	.066	.076	.192**	.306**
X2.6	N Pearson Correlation	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
	Sig. (2-tailed)	.184**	.119*	.161**	.048	1.097	.202**	.104*	.246**	.041	.224**	.216**	.215**	.166**	.286**	.042	.461**
X2.7	N Pearson Correlation	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.002	.351	.057	.000	.041	.000	.418	.000	.000	.000	.001	.000	.413	.000
X2.8	N Pearson Correlation	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
	Sig. (2-tailed)	.220**	.238**	.114*	.120*	.097	1.180**	.134**	.170**	.187**	.222**	.159**	.195**	.231**	.153**	.139**	.494**
X2.9	N Pearson Correlation	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.026	.018	.057	.000	.008	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.003	.006	.000
X2.10	N Pearson Correlation	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
	Sig. (2-tailed)	.074	.059	.093	.148**	.104*	.134**	.030	1.060	.068	.067	.123*	.115*	.123*	.012	.146**	.302**
X2.11	N Pearson Correlation	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
	Sig. (2-tailed)	.148	.251	.068	.004	.041	.008	.562	.241	.183	.187	.016	.023	.016	.815	.004	.000
X2.12	N Pearson Correlation	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.906	.000	.001	.000	.241	.653	.001	.002	.007	.000	.002	.676	.000
	N Pearson Correlation	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
	Sig. (2-tailed)	.153**	.133**	.111*	.187**	.041	.187**	-.021	.068	.023	1.105*	.060	.139**	.127*	.160**	.161**	.378**

3. Minat Melamar Pekerjaan (Y)

Lampiran 1. 4 Hasil Uji Reliabilitas***E-Recruitment (X1)*****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	12

Kompetensi (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	16

Minat Melamar Pekerjaan (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	16

Lampiran 1. 5 R-Tabel

Tabel R Untuk I-500

By @SUJIDATA

348	0.0881	0.1049	0.1243	0.1375	0.1752
349	0.0879	0.1047	0.1241	0.1373	0.1749
350	0.0878	0.1046	0.1240	0.1371	0.1747
351	0.0877	0.1044	0.1238	0.1369	0.1744
352	0.0876	0.1043	0.1236	0.1367	0.1742
353	0.0874	0.1041	0.1234	0.1366	0.1739
354	0.0873	0.1040	0.1233	0.1364	0.1737
355	0.0872	0.1038	0.1231	0.1362	0.1734
356	0.0871	0.1037	0.1229	0.1360	0.1732
357	0.0870	0.1035	0.1227	0.1358	0.1730
358	0.0868	0.1034	0.1226	0.1356	0.1727
359	0.0867	0.1032	0.1224	0.1354	0.1725
360	0.0866	0.1031	0.1222	0.1352	0.1722
361	0.0865	0.1030	0.1221	0.1350	0.1720
362	0.0863	0.1028	0.1219	0.1349	0.1718
363	0.0862	0.1027	0.1217	0.1347	0.1715
364	0.0861	0.1025	0.1216	0.1345	0.1713
365	0.0860	0.1024	0.1214	0.1343	0.1711
366	0.0859	0.1023	0.1212	0.1341	0.1708
367	0.0858	0.1021	0.1211	0.1339	0.1706
368	0.0856	0.1020	0.1209	0.1338	0.1704
369	0.0855	0.1018	0.1207	0.1336	0.1702
370	0.0854	0.1017	0.1206	0.1334	0.1699
371	0.0853	0.1016	0.1204	0.1332	0.1697
372	0.0852	0.1014	0.1203	0.1330	0.1695
373	0.0851	0.1013	0.1201	0.1329	0.1693
374	0.0850	0.1012	0.1199	0.1327	0.1690
375	0.0848	0.1010	0.1198	0.1325	0.1688
376	0.0847	0.1009	0.1196	0.1323	0.1686
377	0.0846	0.1008	0.1195	0.1322	0.1684
378	0.0845	0.1006	0.1193	0.1320	0.1682
379	0.0844	0.1005	0.1191	0.1318	0.1679
380	0.0843	0.1004	0.1190	0.1316	0.1677
381	0.0842	0.1002	0.1188	0.1315	0.1675
382	0.0841	0.1001	0.1187	0.1313	0.1673
383	0.0840	0.1000	0.1185	0.1311	0.1671
384	0.0838	0.0998	0.1184	0.1310	0.1668
385	0.0837	0.0997	0.1182	0.1308	0.1666
386	0.0836	0.0996	0.1181	0.1306	0.1664
387	0.0835	0.0994	0.1179	0.1305	0.1662
388	0.0834	0.0993	0.1178	0.1303	0.1660
389	0.0833	0.0992	0.1176	0.1301	0.1658
390	0.0832	0.0991	0.1175	0.1300	0.1656

Lampiran 1. 6 T-Tabel

DF atau DK	Tabel Distribusi Student t						Tabel Uji Korelasi Pearson Product Moment						
	uji satu sisi (one tailed)						uji satu sisi (one tailed)						
	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	
Uji dua sisi (two tailed)						Uji dua sisi (two tailed)							
0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01		
364	0,675	1,284	1,649	1,967	2,337	2,589	0,035	0,067	0,086	0,103	0,122	0,134	
365	0,675	1,284	1,649	1,966	2,337	2,589	0,035	0,067	0,086	0,102	0,121	0,134	
366	0,675	1,284	1,649	1,966	2,337	2,589	0,035	0,067	0,086	0,102	0,121	0,134	
367	0,675	1,284	1,649	1,966	2,337	2,589	0,035	0,067	0,086	0,102	0,121	0,134	
368	0,675	1,284	1,649	1,966	2,337	2,589	0,035	0,067	0,086	0,102	0,121	0,134	
369	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,035	0,067	0,086	0,102	0,121	0,134	
370	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,035	0,067	0,085	0,102	0,121	0,133	
371	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,035	0,067	0,085	0,102	0,120	0,133	
372	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,035	0,066	0,085	0,101	0,120	0,133	
373	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,035	0,066	0,085	0,101	0,120	0,133	
374	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,035	0,066	0,085	0,101	0,120	0,133	
375	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,035	0,066	0,085	0,101	0,120	0,133	
376	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,035	0,066	0,085	0,101	0,120	0,132	
377	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,035	0,066	0,085	0,101	0,119	0,132	
378	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,035	0,066	0,085	0,101	0,119	0,132	
379	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,035	0,066	0,084	0,100	0,119	0,132	
380	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,035	0,066	0,084	0,100	0,119	0,132	
381	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,035	0,066	0,084	0,100	0,119	0,131	
382	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,035	0,066	0,084	0,100	0,119	0,131	
383	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,034	0,065	0,084	0,100	0,119	0,131	
384	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,034	0,065	0,084	0,100	0,118	0,131	
385	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,034	0,065	0,084	0,100	0,118	0,131	
386	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,034	0,065	0,084	0,100	0,118	0,131	
387	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,034	0,065	0,084	0,099	0,118	0,130	
388	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,034	0,065	0,083	0,099	0,118	0,130	
389	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,589	0,034	0,065	0,083	0,099	0,118	0,130	
390	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,588	0,034	0,065	0,083	0,099	0,117	0,130	
391	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,588	0,034	0,065	0,083	0,099	0,117	0,130	
392	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,588	0,034	0,065	0,083	0,099	0,117	0,130	
393	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,588	0,034	0,065	0,083	0,099	0,117	0,129	
394	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,588	0,034	0,065	0,083	0,099	0,117	0,129	
395	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,588	0,034	0,064	0,083	0,098	0,117	0,129	
396	0,675	1,284	1,649	1,966	2,336	2,588	0,034	0,064	0,083	0,098	0,117	0,129	

Lampiran 1. 7 F-Tabel

382	3.87	3.02	2.63	2.40	2.24
383	3.87	3.02	2.63	2.40	2.24
384	3.87	3.02	2.63	2.40	2.24
385	3.87	3.02	2.63	2.40	2.24
386	3.87	3.02	2.63	2.40	2.24
387	3.87	3.02	2.63	2.40	2.24
388	3.87	3.02	2.63	2.39	2.24
389	3.87	3.02	2.63	2.39	2.24
390	3.87	3.02	2.63	2.39	2.24
391	3.87	3.02	2.63	2.39	2.24
392	3.87	3.02	2.63	2.39	2.24
393	3.87	3.02	2.63	2.39	2.24
394	3.87	3.02	2.63	2.39	2.24
395	3.87	3.02	2.63	2.39	2.24
396	3.87	3.02	2.63	2.39	2.24
397	3.86	3.02	2.63	2.39	2.24
398	3.86	3.02	2.63	2.39	2.24
399	3.86	3.02	2.63	2.39	2.24
400	3.86	3.02	2.63	2.39	2.24

Lampiran 1. 8 Tabel Durbin Watson

Critical Values for the Durbin-Watson Test: 5% Significance Level

T=6 to 100, K=2 to 21 (K <= T-4)

K includes intercept

	K	dL	dU
6.	2.	0.61018	1.40015
7.	2.	0.69955	1.35635
7.	3.	0.46723	1.89636
8.	2.	0.76290	1.33238
8.	3.	0.55507	1.77711
8.	4.	0.36744	2.28664
9.	2.	0.82428	1.31988
9.	3.	0.62910	1.69926
9.	4.	0.45476	2.12816
9.	5.	0.29571	2.58810
10.	2.	0.87913	1.31971
10.	3.	0.69715	1.64134
10.	4.	0.52534	2.01632
10.	5.	0.37602	2.41365
10.	6.	0.24269	2.82165
11.	2.	0.92733	1.32409
**	**	**	**
370.	18.	1.73406	1.92595
370.	19.	1.72824	1.93191
370.	20.	1.72240	1.93789
370.	21.	1.71653	1.94392
380.	2.	1.82639	1.83694
380.	3.	1.82109	1.84225
380.	4.	1.81577	1.84758
380.	5.	1.81043	1.85296
380.	6.	1.80506	1.85836
380.	7.	1.79957	1.86379
380.	8.	1.79426	1.86925
380.	9.	1.78833	1.87475
380.	10.	1.78336	1.88027
380.	11.	1.77720	1.88500