



The Influence of E-Recruitment and E-Selection on Interest in Applying for Jobs at the Central Statistics Agency of Lamongan Regency in the 2024 Statistics Partner Program (Case Study of Generation Z of Lamongan Regency)

Moch. Rizqi Alfianto^{1*}, Moh Heru Budi Santoso², Diah Ayu Novitasari³, Nanto Purnomo⁴

Universitas Islam Lamongan

Corresponding Author: Moch. Rizqi Alfianto rizqialfianto@unisla.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: E-recruitment, E-selection, Interest in Applying for Jobs

Received : 16, February

Revised : 18, March

Accepted: 20, April

©2024 Alfianto, Santoso, Novitasari, Purnomo: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Based on data from the Lamongan Regency Central Statistics Agency (BPS), the number of applicants for the statistical partner program is 2829 people. This research aims to test whether there is an important impact of e-recruitment and e-selection variables in creating interest in applying for jobs among Gen Z in Lamongan Regency. Primary data in this research was obtained from respondents and measured quantitatively. The information that will be obtained through the survey is 27 statements/questions. This study used a sample of 319 generation Z in Lamongan Regency from 1564 generation Z who had applied for jobs in the 2024 statistical partner program in Lamongan Regency using random sampling techniques. Data analysis in this study was carried out using SPSS software version 26. The findings from this study show that e-recruitment and e-selection factors have a positive influence on a person's interest in applying for a job.

Pengaruh E-Recruitment dan E-Selection terhadap Minat Melamar Pekerjaan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lamongan pada Program Mitra Statistik 2024 (Studi Kasus terhadap Generasi Z Kabupaten Lamongan)

Moch. Rizqi Alfianto^{1*}, Moh Heru Budi Santoso², Diah Ayu Novitasari³, Nanto Purnomo⁴

Universitas Islam Lamongan

Corresponding Author: Moch. Rizqi Alfianto rizqialfianto@unisla.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: E-recruitment, E-selection, Minat Melamar Pekerjaan

Received : 16, February

Revised : 18, March

Accepted: 20, April

©2024 Alfianto, Santoso, Novitasari, Purnomo: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Internasional.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



ABSTRAK

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Lamongan (BPS) jumlah pelamar program mitra statistik adalah 2829 orang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada dampak penting dari variabel e-recruitment dan e-selection dalam menciptakan minat melamar pekerjaan di kalangan gen Z di Kabupaten Lamongan. Data Primer pada penelitian ini diperoleh dari responden dan diukur secara kuantitatif. Informasi yang akan didapat melalui survei sebanyak 27 pernyataan/pertanyaan. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 319 generasi Z Kabupaten Lamongan dari 1564 generasi Z yang sudah melamar pekerjaan pada program mitra statistik 2024 Kabupaten Lamongan dengan teknik random sampling. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan versi 26. Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa faktor e-recruitment, e-selection memiliki pengaruh yang positif terhadap minat seseorang dalam melamar suatu pekerjaan.

PENDAHULUAN

Saat ini, dengan mulainya era globalisasi, kita sedang menyaksikan perubahan yang cepat dan signifikan, tidak hanya pada lingkup dunia internasional saja, namun negara yang masih berkembang pun juga mulai mengalami sebuah perubahan. (Shalahuddin et al., 2022). Masuk pada era digital, masyarakat luas mulai menghadapi transformasi digital yang mengharuskan semua sektor harus dapat adaptasi dengan teknologi, termasuk Pemerintahan, perikanan, kesehatan, pendidikan, pertanian, dan bahkan sektor pertahanan. Itu sebabnya di era digital native ini, perusahaan secara mutlak membutuhkan karyawan yang paham akan teknologi saat ini. Seiring berjalannya waktu, masyarakat semakin bergantung pada teknologi digital, rekrutmen karyawan juga sudah beralih dari rekrutmen secara tradisional atau manual menjadi *electronic recruitment (e-recruitment)*.

Generasi adalah sekelompok individu yang tidak hanya lahir di era yang sama, tetapi juga berbagi pengalaman sejarah yang serupa. Hasil penelitian (Wijoyo et al., 2020) menjelaskan adanya generasi Z dalam klasifikasi generasi dan ditunjukkan pada tabel dibawah :

Tabel.1 Klasifikasi Generasi

Kelahiran	Generasi
1925 s/d 1946	Gen Veteran
1946 s/d 1960	Gen Baby boom
1960 s/d 1980	Gen X
1980 s/d 1995	Gen Y
1995 s/d 2010	Gen Z
2010 +	Gen Alfa

Setiap generasi memiliki karakteristik atau ciri khas yang unik dan pandangan yang berbeda dipengaruhi oleh peristiwa tertentu yang dialami (Nareswari, 2020). Seperti Gen Z lebih cenderung mencari informasi melalui mesin pencari seperti Google atau asisten virtual seperti SIRI. Hal ini dikarenakan Gen Z sudah tumbuh dan terpapar teknologi, khususnya internet, sejak dini. Berbagai penelitian sebelumnya menemukan bahwa sistem *e-recruitment* berfungsi sebagai cara bagi perusahaan untuk menarik dan memenangkan perhatian pencari kerja Gen Z. Hasilnya, kemudahan ini meningkatkan antusiasme kandidat Gen Z untuk berpartisipasi dalam proses perekrutan di suatu perusahaan atau instansi. oleh sebab itu Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin mengkaji lebih tentang "Pengaruh *E-Recruitment* Dan *E-Selection* Terhadap Minat seseorang dalam Melamar Pekerjaan Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lamongan Pada Program Mitra Statistik 2024 (Studi kasus terhadap generasi Z kabupaten Lamongan)".

TINJAUAN PUSTAKA

E-Recruitment

Rekrutmen adalah serangkaian langkah untuk menarik cukup banyak orang, pada waktu yang tepat, dengan kualifikasi yang tepat, untuk melamar pekerjaan di suatu organisasi (Haryani, 2023). Dengan adanya kemajuan teknologi internet saat ini, rekrutmen karyawan di sebuah 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 daring dengan maksud mendapatkan pekerja yang diperlukan oleh sebuah perusahaan. (Cahyo, 2023).

Pada penelitian ini menggunakan indikator e-recruitment dari (Gracia, 2018) yang terdiri dari empat dimensi *e-recruitment* yaitu :

1. Initial recruitment strategy
2. E-recruitment goals
3. E-recruitment type
4. Recruitment outcomes.

Temuan dari studi ini sejalan dengan studi penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Geofanny, 2023) yang berjudul "Employer Branding dan E-recruitment Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Generasi Z" hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh recruitment terhadap minat melamar pekerjaan generasi Z. Untuk Hipotesis variabel ini yaitu :

Ha1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *e-recruitment* terhadap minat melamar pekerjaan.

H01 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *e-recruitment* terhadap minat melamar pekerjaan.

E-Selection

Menurut (Khofifah, S. N., 2022), seleksi adalah proses pemilihan individu dengan kualifikasi yang tepat dan dibutuhkan untuk mengisi pekerjaan dalam suatu organisasi. Menurut (Khofifah, S. N., 2022) Seleksi online atau e-selection adalah proses pemilihan sekelompok pelamar pekerjaan untuk mengisi posisi dalam perusahaan atau instansi yang kosong melalui media internet. Proses seleksi online hampir sama dengan proses seleksi yang dilakukan secara offline. Yang membedakan hanya media yang digunakan. Pada seleksi offline media yang digunakan masih manual atau masih dilakukan secara face to face. *E-selection* menggunakan indikator yang dari penelitian (Riniwati, 2016) yang terdiri dari:

1. Validitas
2. Biaya
3. Kemudahan pelaksanaan

Temuan dari studi ini sejalan dengan studi penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Khofifah, S. N. 2022) yang berjudul “Analisis metode seleksi (online dan offline) terhadap kualitas karyawan”. Untuk Hipotesis variabel ini yaitu :

Ha2 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *e-selection* terhadap variabel minat melamar pekerjaan.

H02 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *e-selection* terhadap variabel minat melamar pekerjaan.

Minat Melamar Pekerjaan

Minat dalam melamar suatu pekerjaan menurut (Febrianti, 2022) lebih spesifiknya adalah ketertarikan 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. (Febrianti, 2022).

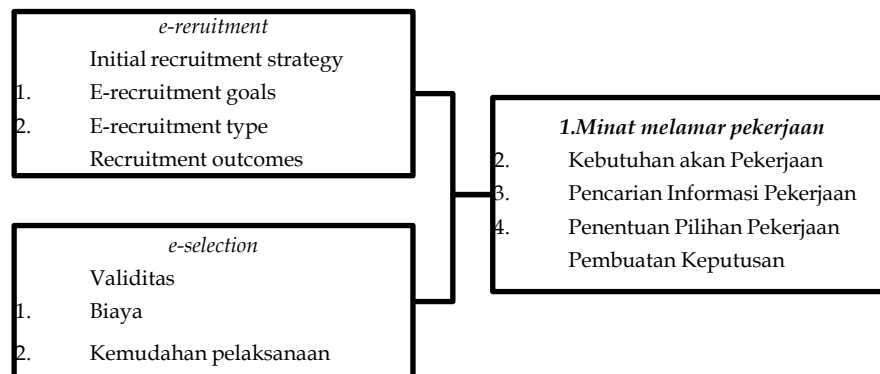
Indikator minat melamar pekerjaan dari (Nareswari, 2020) yakni :

1. Kebutuhan akan Pekerjaan
2. Pencarian Informasi Pekerjaan
3. Penentuan Pilihan Pekerjaan
4. Pembuatan Keputusan

Untuk hipotesis yang dapat diambil dari variabel ini yaitu :

Ha3 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *e-recruitment*, *e-selection* terhadap minat melamar pekerjaan

H03 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *e-recruitment*, *e-selection* terhadap minat melamar pekerjaan



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODOLOGI

Jenis pertanyaan dalam pertanyaan ini bersifat kuantitatif. Membuat penggambaran yang tepat, tepat dan autentik dapat memanfaatkan penelitian seperti ini cocok dengan realitas dan kejadian yang terjadi. Populasi tersebut adalah individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2007 berusia 26–17 tahun atau Era Z pada Pemerintahan Lamongan. *Probability sampling* adalah metode yang digunakan dalam studi kali ini, khususnya teknik *simple random sampling* dalam mengambil sampel, yaitu prosedur pengambilan sampel yang mana individu-individu sampel akan dipilih secara (random) dari seluruh populasi dan Tanpa memperhitungkan tingkat populasi menggunakan rumus *Slovin*. Populasi yang dipakai sebanyak 1564 generasi Z di Kabupaten Lamongan dan didapatkan sampel sebanyak 319 orang yang menjadi responden. Dalam penelitian ini digunakan SPSS dengan versi 26 untuk mengolah data.

Uji instrumen dalam studi kali ini melalui pengujian validitas dan selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas seperti yang dikatakan oleh (Sugiyono, 2017). Yang pertama pengujian validitas menurut digunakan untuk melihat seberapa baik instrumen atau alat ukur tertentu dapat mengukur secara akurat suatu konstruk atau variabel yang diberikan. Pengujian reliabilitas menjelaskan Pengukuran reliabilitas instrumen akan mengindikasikan seberapa konsisten respon responden terhadap variabel-variabel yang diukur dalam instrumen pengukuran. Selanjutnya pengujian regresi menurut (Sugiyono, 2017) yang dipakai adalah pengujian asumsi klasik yang diantaranya : Uji normalitas bertujuan guna mengevaluasi apakah distribusi variabel penelitian normal. Uji Multikolinieritas bertujuan menilai apakah terjadi hubungan yang penting dalam variabel dependen pada model regresi, selanjutnya Uji Heteroskedastisitas dipakai untuk mengevaluasi model regresi menunjukkan homoskedastisitas atau heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi dipakai untuk mengevaluasi apakah adanya hubungan antara kesalahan residual dari periode sebelumnya dalam suatu model regresi.

Penggunaan uji analisis linier berganda dalam menguji hipotesis bertujuan untuk memahami dampak satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) dipakai untuk mengukur berapa besar variabel bebas berkontribusi terhadap variasi yang terjadi pada variabel terikat (R^2), Uji t (parsial) adalah evaluasi terhadap pengaruh individu dari setiap variabel bebas (independen) pada variabel terikat (dependen) yang bersesuaian, sedangkan Uji F (simultan) dipakai untuk menentukan apakah semua faktor independen berpengaruh secara seragam dengan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Informasi umum dalam studi ini mencakup analisis deskriptif statistik dari responden, yang mencakup data tentang jenis kelamin dan tahun kelahiran, sebagaimana tercantum dalam tabel. 2

Tabel.2 Statistik Deskriptif Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase %
Jenis Kelamin		
Pria	121	37,93
Wanita	198	62,07
Tahun Lahir		
1997	7	2,19
1998	6	1,88
1999	9	2,82
2000	23	7,21
2001	57	17,87
2002	98	30,72
2003	70	21,94
2004	16	5,02
2005	14	4,39
2006	19	5,96

Berdasarkan tabel.2 , proporsi perempuan lebih unggul dengan jumlah responden 198 atau 62,07%.

Uji Validitas

Dalam studi ini, validitas diuji dengan menerapkan metode di mana variabel dianggap valid ketika nilai koefisien korelasi r_{hitung} melebihi 0,109, sementara variabel dikatakan tidak valid apabila nilai koefisien korelasi r_{hitung} kurang dari 0,109. Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat ditemukan dalam Tabel.3

Tabel.3 Hasil Uji Validitas

	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
<i>e-recruitment</i>	X1_p1.	0,809	0,109	VALID
	X1_p2.	0,728	0,109	
	X1_p3.	0,695	0,109	
	X1_p4.	0,731	0,109	
	X1_p5.	0,769	0,109	
	X1_p6.	0,726	0,109	
	X1_p7.	0,776	0,109	
	X1_p8.	0,706	0,109	
	X1_p9.	0,772	0,109	
	X1_p10.	0,702	0,109	
	X1_p11.	0,765	0,109	
	X1_p12.	0,732	0,109	
	X1_p13.	0,780	0,109	
<i>e-selection</i>	X1_p1.	0,821	0,109	VALID
	X1_p2.	0,728	0,109	
	X1_p3.	0,748	0,109	
	X1_p4.	0,729	0,109	
	X1_p5.	0,800	0,109	

	Variabel	rhitung	rtabel	Ket
	X1_p6.	0,764	0,109	
	Variabel	rhitung	rtabel	Ket
Minat Melamar Pekerjaan	X1_p1.	0,770	0,109	VALID
	X1_p2.	0,783	0,109	
	X1_p3.	0,733	0,109	
	X1_p4.	0,729	0,109	
	X1_p5.	0,756	0,109	
	X1_p6.	0,751	0,109	
	X1_p7.	7,750	0,109	
	X1_p8.	0,770	0,109	

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengindikasikan sejauh mana kestabilan respons oleh responden terhadap beberapa variabel, yang tercermin pada reliabilitas alat ukur. Apabila nilai *Cronbach alpha* melewati 0,60, maka menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan (reliable), sementara jika nilai *Cronbach alpha* tidak melebihi 0,60, maka instrumen tersebut dianggap tidak dapat diandalkan (unreliable). Tabel.4 menampilkan hasil pengujian reliabilitas.

Tabel.4 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Model	Cronbach's	Keterangan
e-recruitment	0,934	Reliabel
e-selection	0,859	Reliabel
Minat melamar pekerjaan	0,892	Reliabel

Uji Pengaruh

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda berguna untuk mengidentifikasi adanya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat.

Tabel.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,866	,552		1,571	,117
1 e recruitment	,511	,024	,820	21,104	,000
e selection	,194	,050	,151	3,897	,000

a. Dependent Variable: minat melamar pekerjaan

Setelah mengamati analisis yang tertera dalam Tabel.5 , Persamaan regresi linier berganda dapat diungkapkan dengan cara dibawah ini :

$$Y = 0,866 + 0,511X_1 + 0,194X_2$$

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk mengukur kemampuan seberapa besar tingkat kontribusi variabel bebas terhadap suatu variabel terikat (R^2).

Tabel.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 ^a	,922	,921	1,146

a. Predictors: (Constant), e selection, e recruitment
b. Dependent Variable: minat melamar pekerjaan

Hasil koefisien determinasi diperoleh R Square 0,922 atau 92,2% menunjukkan seberapa besar variasi variabel terikat. Yang artinya 92,2% variabel dari minat melamar pekerjaan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu e-recruitment (X1), e-selection (X2). Untuk sisanya yaitu 7.8% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar variabel tersebut

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pengujian t biasanya dipakai guna menilai dampak variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Cara pengujiannya adalah dengan menguraikan nilai Ttabel. Apabila thitung memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan nilai ttabel pada tingkat signifikansi kurang dari 5%, itu mengindikasikan adanya pengaruh sebagian dari variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Demikian juga sebaliknya.

Tabel.7 Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,866	,552		1,571	,117		
e recruitment	,511	,024	,820	21,104	,000	,164	6,109
e selection	,194	,050	,151	3,897	,000	,164	6,109

a. Dependent Variable: minat melamar pekerjaan
b. t_{tabel} 1,967

- a. Temuan dari pengujian diatas memaparkan bahwa nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta nilai t_{hitung} 21,104 > t_{tabel} 1,967. Oleh karena itu kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 yang berarti e-recruitment(X1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap minat melamar pekerjaan(Y).

- b. Temuan dari pengujian diatas memaparkan bahwa nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta nilai $t_{hitung} 3,897 > t_{tabel} 1,967$. Oleh karena itu kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 yang berarti *e-selection*(X2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap minat melamar pekerjaan(Y). Temuan dari pengujian t, maka didapatkan kesimpulan bahwa variabel *e-recruitment* dengan nilai $t_{hitung} 21,104$ secara parsial lebih dominan berpengaruh terhadap minat seserang untuk melamar sebuah pekerjaan.

Uji F

Penggunaan Uji Simultan pada dasarnya Menggunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh simultan/bersama-sama terhadap variabel dependen. Hal ini dilakukan dengan menerapkan distribusi F dalam proses pengujian.

Tabel.8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4905,427	2	2452,713	1866,033	,000 ^b
	Residual	415,350	316	1,314		
	Total	5320,777	318			

a. Dependent Variable: minat_melamar_pekerjaan
 b. Predictors: (Constant), e selection, e recruitment
 c. $F_{tabel} 2,63$

Berdasarkan tabel 4.7 diatas didapatkan hasil F_{hitung} sebesar 1866,033 sedangkan F_{tabel} didapat 2,63 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diitolak dan Kesimpulannya adalah bahwa terdapat hubungan penting antara *e-recruitment* dan *e-selection*.

PEMBAHASAN

Pada tabel 4.7 hasil uji T yang dilakukan telah menunjukkan hasil nilai T_{hitung} lebih unggul dari nilai T_{tabel} . Dimana variabel *e-recruitment* dan *e-selection* memiliki nilai yang positif signifikan $< 0,05$ yang menjelaskan bahwa variabel kesela *e-recruitment* dan *e-selection* berpengaruh secara parsial terhadap minat melamar pekerjaan. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa H_{01} , H_{02} , H_{03} ditolak dan H_{a1} , H_{a2} , H_{a3} dapat diterima, yaitu Terdapat pengaruh *e-recruitment* dan *e-selection* terhadap minat melamar pekerjaan generasi Z Kabupaten Lamongan pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lamongan. Berdasarkan penjabaran tabel 4.6 hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa, Keseh *e-recruitment* dan *e-selection* dapat meningkatkan minat melamar pekerjaan generasi Z Kabupaten Lamongan pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lamongan

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Temuan dari pengujian t (uji parsial) ini menghasilkan e-rekrutmen memiliki pengaruh secara signifikan pada minat untuk melamar sebuah pekerjaan. Hasilnya menunjukkan bahwa $e\text{-recruitment} = \text{nilai } t_{\text{hitung}} 3,897 > t_{\text{tabel}} 1,967$. Hasil studi kali ini ini mendapati $e\text{-recruitment}$ berpengaruh secara signifikan pada minat seseorang untuk melamar sebuah pekerjaan. Temuan dari pengujian t (uji parsial) ini menghasilkan e-selection memiliki pengaruh secara signifikan pada minat untuk melamar sebuah pekerjaan. Hasil yang didapatkan menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} 3,897 > t_{\text{tabel}} 1,967$. Hasil studi kali ini ini mendapati $e\text{-recruitment}$ berpengaruh secara signifikan pada minat seseorang untuk melamar sebuah pekerjaan.

Berdasarkan Hasil Uji F yang telah dilakukan Hasilnya Menunjukkan Bahwa hasil F_{hitung} sebesar 1866,033 sedangkan F_{tabel} didapat 2,63 sehingga $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ Dengan penolakan H_0 , mendapatkan kesimpulan bahwa secara simultan/bersama-sama memiliki hubungan yang penting antara $e\text{-recruitment}$ dan $e\text{-selection}$. Berdasarkan Temuan dari pengujian yang dipaparkan diatas, bisa ditarik kesimpulan variabel $e\text{-recruitment}$ dengan nilai $t_{\text{hitung}} 21,104$ Oleh karena itu, secara sebagian lebih mendominasi atau dominan dalam memengaruhi keinginan untuk melamar pekerjaan.

PENELITIAN LANJUTAN

Setiap penelitian memiliki Keterbatasan penelitian tentang pengaruh e-recruitment dan e-selection terhadap minat melamar pekerjaan generasi Z di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lamongan dapat mencakup keterbatasan dalam sampel yang mungkin tidak mewakili populasi secara keseluruhan, serta keterbatasan waktu dan sumber daya untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam. Selain itu, aspek lain seperti faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi minat melamar pekerjaan, namun tidak ditangani dalam penelitian ini, juga menjadi salah satu keterbatasan yang perlu diakui, maka peneliti selanjutnya disarankan agar meningkatkan ketelitian, baik dalam segi kelengkapan data maupun proses pencarian informasi. Serta kesiapan waktu dan mental saat melakukan penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa laporan penelitian ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada kampus tercinta yakni Universitas Islam Lamongan atas atas dukungan ataupun infrastruktur yang memungkinkan kami butuhkan dalam penelitian ini. Dan juga kami mengucapkan banyak terima kasih kepada kantor badan pusat statistik Kabupaten Lamongan atas kerja sama dan bantuannya dalam menyediakan laporan-laporan yang dibutuhkan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Apjii, A. P. (2023). Penetrasi & Profil Perilaku Pengguna Internet
- Cahyo, I. N., & Waskito, J. (2023). Pengaruh e-recruitment, reputasi perusahaan, dan persepsi pencari pekerjaan terhadap minat melamar kerja (studi kasus pada generasi z solo raya). *INFOTECH: Jurnal Informatika & Teknologi*, 4(2), 157-167.
- Fatmawati, E. (2015). Technology Acceptance model (TAM) untuk menganalisis penerimaan terhadap sistem informasi di perpustakaanM INFORMASI PERPUSTAKAAN. *Iqra: Jurnal Perpustakaan Dan Informasi*, 9(1), 196942.
- Febrianti, D. I., & Hendratmoko, C. (2022). Pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan. *KINERJA*, 19(2), 257-267.
- Geofanny, R., & Faraz, F. (2023). Employer Branding and E-recruitment Against Interest in Applying for Generation Z Jobs. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(1), 146-154.
- Gracia, A., Chan, A., & Adinegara, R. (2018). ANALISIS PENERAPAN E-RECRUITMENT PADA PT. X. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(1), 13-19.
- Haryani, N. P. (2023). *Pengaruh Daya Tarik Karyawan dan Penggunaan Media Sosial terhadap Niat Melamar Pekerjaan: Peran Mediasi Reputasi Perusahaan (Telaah Mahasiswa Generasi Y Yogyakarta pada Google Indonesia)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Khofifah, S. N. (2022). Analisis Metode Seleksi (Online Dan Offline) Terhadap Kualitas Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(3).
- Nareswari, C. N. (2020). *PERSEPSI MAHASISWA GENERASI Z MENGENAI PROGRAM E-RECRUITMENT (STUDI PADA MAHASISWA AIESEC IN SEMARANG)* (Doctoral dissertation, Unika Soegijapranata Semarang).
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UB Press.
- Shalahuddin, S., Sari, M. F., & Hidayat, N. (2022). Peran Kompensasi dan E-Recruitment: Analisis Minat Melamar Pekerjaan Pada Calon Karyawan/Pegawai Generasi Millennial. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 6(1), 66-80.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, I., Santoso, M. H. B., & Muslimah, N. M. (2022). The Effect Of Compensation, Motivation And Work Environment On Job Satisfaction With Employee Performance As A Moderating Variable In Pt Putra Marindo Utama (Partial Least Square (Pls)-Structural Equation Modeling (Sem). *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 2186-2190.
- Wijoyo, H. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*.