

PENGARUH LITERASI DIGITAL DAN MOTIVASI PENCARI KERJA TERHADAP PEMANFAATAN
PALTFORM E-RECRUITMENT PADA GENERASI Z DI KOTA MANADO

Priskila Gracia Anis¹, Stanss L.H.V. Joyce Lapian², Arrazi Bn Hasan Jan³
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi
[priskilagracia05@gmail](mailto:priskilagracia05@gmail.com), lapianjoyce@unsrat.ac.id, arrazi@unsrat.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of digital literacy and job seeker motivation on the utilization of e-recruitment platforms among Generation Z in Manado City. The study employed a quantitative approach with a survey method. The sample consisted of 100 Generation Z respondents in Manado City who met the research criteria. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, multiple correlation, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results show that digital literacy and job seeker motivation simultaneously have a positive and significant effect on the utilization of e-recruitment platforms. Partially, digital literacy has a positive and significant effect with a significance value of 0.030, while job seeker motivation has a positive and significant effect with a significance value of <0.001 . Job seeker motivation is the most dominant variable, indicated by its larger standardized regression coefficient ($B = 0.833$) compared with digital literacy ($B = 0.014$). The coefficient of determination (R^2) of 0.800 indicates that the two independent variables explain 80% of the variation in e-recruitment platform utilization. These findings indicate that strengthening digital competence and maintaining strong job-search motivation are important for optimizing digital job-search behavior among Generation Z.

Keywords: Digital Literacy, Job Seeker Motivation, E-Recruitment, Generation Z, Digital Platform Utilization

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital capabilities Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh literasi digital dan motivasi pencari kerja terhadap pemanfaatan platform e-recruitment pada Generasi Z di Kota Manado. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan melibatkan 100 responden Generasi Z yang memenuhi kriteria penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital dan motivasi pencari kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan platform e-recruitment. Secara parsial, literasi digital berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,030, sedangkan motivasi pencari kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $<0,001$. Motivasi pencari kerja merupakan variabel yang paling dominan, ditunjukkan oleh koefisien regresi terstandar yang lebih besar ($B = 0,833$) dibandingkan literasi digital ($B = 0,014$). Nilai R^2 sebesar 0,800 menunjukkan bahwa literasi digital dan motivasi pencari kerja mampu menjelaskan 80% variasi pemanfaatan platform e-recruitment. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan kemampuan digital dan motivasi pencarian kerja

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

penting untuk mengoptimalkan perilaku pencarian kerja digital Generasi Z.

Kata Kunci: Literasi Digital, Motivasi Pencari Kerja, E-Recruitment, Generasi Z, Pemanfaatan Platform Digital

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi telah mengubah cara interaksi antara pencari kerja dan perusahaan dalam proses rekrutmen. Proses yang sebelumnya banyak dilakukan secara konvensional kini semakin bergeser ke platform digital yang memungkinkan pencari kerja memperoleh informasi lowongan, membuat profil profesional, mengunggah dokumen, berkomunikasi dengan perekrut, dan memantau proses seleksi secara lebih cepat. E-recruitment menjadi salah satu bentuk inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat memperluas jangkauan kandidat serta meningkatkan efisiensi proses rekrutmen (Cappelli, 2001; Ekhasan & Ernasari, 2022; Lestari & Manggiasih, 2023).

Perubahan tersebut relevan bagi Generasi Z yang tumbuh dalam lingkungan teknologi digital. Berdasarkan Sensus Penduduk 2020, Generasi Z mencapai 75,49 juta jiwa atau 27,94% dari populasi Indonesia. Dalam konteks Kota Manado, tingginya akses digital belum otomatis berarti bahwa teknologi telah dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan pencarian kerja. Skripsi ini mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Manado sebesar 7,41% pada 2023 dan penetrasi internet Sulawesi Utara sebesar 79,5%, sehingga terdapat konteks yang menarik antara ketersediaan akses digital dan pemanfaatannya dalam aktivitas ketenagakerjaan.

Pemanfaatan platform e-recruitment tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kemampuan individu dalam menggunakan teknologi tersebut. Literasi digital mencakup kemampuan memahami, mengakses, mengevaluasi, dan memanfaatkan informasi digital secara tepat. Bawden (2008) menempatkan pengetahuan dasar, pengetahuan latar belakang informasi, kompetensi inti, serta sikap dan perspektif sebagai unsur penting literasi digital. Dalam penelitian ini, literasi digital dioperasionalkan melalui pengetahuan, kemampuan konstruktif, dan keterampilan komunikasi digital. Penelitian Putri dan Supriansyah (2021) serta Alfyon dan Rostiana (2024) menunjukkan bahwa literasi digital berkaitan positif dengan kesiapan atau keterikatan Generasi Z dalam konteks dunia kerja.

Selain kemampuan digital, motivasi pencari kerja menjadi faktor penting. Motivasi dapat berasal dari dorongan intrinsik, seperti keinginan berkembang dan membangun karier, maupun dorongan ekstrinsik seperti kebutuhan finansial, dukungan keluarga, dan tuntutan lingkungan. Kanfer, Wanberg, dan Kantrowitz (2001) menjelaskan bahwa perilaku pencarian kerja berkaitan dengan motivasi, intensitas usaha, dan ketekunan individu. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif mencari informasi, menyiapkan dokumen, mengirimkan lamaran, membangun jaringan, dan mempertahankan usaha pencarian kerja. Temuan mengenai hubungan positif motivasi dengan aktivitas pencarian kerja juga tercermin dalam penelitian Wardani (2025), Paineon et al. (2024), serta penelitian lain yang dirujuk dalam skripsi.

Penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji e-recruitment sebagai variabel yang memengaruhi minat melamar pekerjaan, misalnya Suhardi (2025), Pramudya (2024), Pangestika et al. (2025), Geofanny dan Faraz (2023), serta Haq dan Sukmawati (2025). Di sisi lain, penelitian mengenai literasi digital lebih sering diarahkan pada kesiapan atau perilaku kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ruang penelitian untuk menguji literasi digital dan motivasi pencari kerja secara bersama-sama sebagai faktor yang memengaruhi pemanfaatan

platform e-recruitment, khususnya pada Generasi Z di Kota Manado. Kebaruan penelitian ini terletak pada kombinasi kedua variabel independen tersebut dengan pemanfaatan platform e-recruitment sebagai variabel dependen pada konteks lokal Kota Manado.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh literasi digital dan motivasi pencari kerja secara simultan terhadap pemanfaatan platform e-recruitment; (2) pengaruh literasi digital secara parsial; dan (3) pengaruh motivasi pencari kerja secara parsial pada Generasi Z di Kota Manado.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia menempatkan manusia sebagai unsur strategis dalam pencapaian tujuan organisasi karena manusia berperan dalam merencanakan, melaksanakan, mengambil keputusan, dan mengevaluasi aktivitas organisasi (Susan, 2019). Dalam perkembangan lingkungan kerja digital, pengelolaan SDM juga mencakup kemampuan organisasi dan calon tenaga kerja untuk beradaptasi dengan teknologi. Salah satu bentuk adaptasi tersebut adalah penggunaan e-recruitment dalam proses pencarian dan pengisian tenaga kerja.

Literasi digital merupakan kemampuan memahami dan menggunakan informasi melalui media digital. Dalam perspektif Bawden (2008), literasi digital tidak terbatas pada keterampilan teknis, tetapi mencakup kemampuan mengolah informasi, berpikir kritis, dan memiliki sikap yang bertanggung jawab. Dalam penelitian ini, indikator literasi digital terdiri atas pengetahuan, konstruktif, dan keterampilan komunikasi. Kemampuan tersebut relevan dengan proses pencarian kerja karena pengguna perlu menemukan lowongan, menilai informasi, menyusun CV atau portofolio, serta berkomunikasi dengan perekrut secara digital. Motivasi pencari kerja dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang membuat seseorang aktif, terarah, dan konsisten dalam mencari pekerjaan. Berdasarkan Kanfer et al. (2001), perilaku pencarian kerja berkaitan dengan intensitas, usaha, dan ketekunan. Penelitian ini menggunakan indikator motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, intensitas pencarian kerja, usaha pencarian kerja, ketekunan, dan regulasi diri. Motivasi diperkirakan meningkatkan kecenderungan seseorang untuk memanfaatkan berbagai sarana pencarian kerja, termasuk platform digital.

E-recruitment merupakan proses rekrutmen yang menggunakan media elektronik atau internet untuk menghubungkan organisasi dengan kandidat. Cappelli (2001) menjelaskan online recruiting sebagai sarana untuk meningkatkan efisiensi proses pencarian kandidat, sedangkan Nguti dan Mose (2021) menekankan kecepatan dan efisiensinya dibandingkan metode tradisional. Dalam penelitian ini, pemanfaatan platform e-recruitment diukur melalui persepsi manfaat, persepsi kemudahan penggunaan, persepsi kenikmatan, persepsi stres, dan minat untuk menggunakan (Kusnandar, 2022).

Berdasarkan hubungan konseptual tersebut, penelitian merumuskan tiga hipotesis. H1: literasi digital dan motivasi pencari kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan platform e-recruitment. H2: literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan platform e-recruitment. H3: motivasi pencari kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan platform e-recruitment.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antara literasi digital (X1) dan motivasi pencari kerja (X2) sebagai variabel independen dengan pemanfaatan platform e-recruitment (Y) sebagai variabel dependen. Objek penelitian adalah Generasi Z di Kota Manado yang berada dalam konteks pencarian kerja dan penggunaan platform digital.

Populasi penelitian adalah Generasi Z yang berdomisili di Kota Manado. Skripsi mencantumkan jumlah populasi sebesar 354.373 jiwa berdasarkan data BPS Kota Manado tahun 2024. Berdasarkan perhitungan Slovin dengan toleransi kesalahan 10%, diperoleh kebutuhan sampel sekitar 100 responden. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Kuesioner disebarikan secara langsung dan melalui Google Form kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Skripsi pada bagian metode menyebutkan simple random sampling, sedangkan abstraknya menyebutkan purposive sampling; dalam naskah jurnal ini teknik sampling dituliskan sebagai purposive sampling untuk menyesuaikan kriteria responden yang harus merupakan Generasi Z yang relevan dengan pencarian kerja dan penggunaan platform e-recruitment.

Instrumen penelitian mencakup 9 pernyataan literasi digital, 24 pernyataan motivasi pencari kerja, dan 20 pernyataan pemanfaatan platform e-recruitment. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Selanjutnya dilakukan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebagai bagian dari uji asumsi klasik. Analisis utama menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, dilengkapi korelasi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 100 responden Generasi Z di Kota Manado. Karakteristik responden menunjukkan bahwa kelompok usia 21-24 tahun mendominasi sampel, yaitu 78 responden (78,0%). Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 67 responden perempuan (67,0%) dan 33 responden laki-laki (33,0%). Berdasarkan pendidikan terakhir, responden paling banyak berada pada kategori SMA/SMK sebanyak 57 orang (57,0%), diikuti S1 sebanyak 38 orang (38,0%), D3 sebanyak 4 orang (4,0%), dan S2/S3 sebanyak 1 orang (1,0%). Sebanyak 93 responden (93,0%) menyatakan pernah menggunakan platform e-recruitment, sedangkan 7 responden (7,0%) menyatakan belum pernah. Platform yang paling banyak dan paling sering digunakan adalah LinkedIn, baik secara mandiri maupun bersama platform lainnya.

Karakteristik	Kategori	n	%
Usia	17-20 tahun	15	15,0
	21-24 tahun	78	78,0
	25-27 tahun	7	7,0
Jenis kelamin	Laki-laki	33	33,0
	Perempuan	67	67,0
Pendidikan	SMA/SMK	57	57,0
	D3	4	4,0
	S1	38	38,0
	S2/S3	1	1,0
Pernah menggunakan e-recruitment	Ya	93	93,0
	Tidak	7	7,0

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

4.2 Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Seluruh item pernyataan pada variabel literasi digital, motivasi pencari kerja, dan pemanfaatan platform e-recruitment dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1654. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel. Nilai Cronbach's Alpha literasi digital sebesar 0,903, motivasi pencari kerja sebesar 0,959, dan pemanfaatan platform e-recruitment sebesar 0,961; seluruhnya lebih besar dari batas kritis 0,60.

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Literasi Digital (X1)	0,903	> 0,60	Reliabel
Motivasi Pencari Kerja (X2)	0,959	> 0,60	Reliabel
Pemanfaatan E-Recruitment (Y)	0,961	> 0,60	Reliabel

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,089 (>0,05). Uji multikolinearitas menghasilkan nilai tolerance 0,765 dan VIF 1,307 pada kedua variabel independen, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model memenuhi asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi.

Pengujian	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. = 0,089	Normal
Multikolinearitas X1	Tolerance = 0,765; VIF = 1,307	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X2	Tolerance = 0,765; VIF = 1,307	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Titik residual acak, tanpa pola	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4.3. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

4.3 Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil regresi linear berganda menunjukkan konstanta sebesar 4,783, koefisien literasi digital sebesar 0,150, dan koefisien motivasi pencari kerja sebesar 0,678. Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 4,783 + 0,150X_1 + 0,678X_2 + e$. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan literasi digital dan motivasi pencari kerja diikuti oleh peningkatan pemanfaatan platform e-recruitment. Nilai signifikansi literasi digital sebesar 0,030 dan motivasi pencari kerja <0,001, sehingga keduanya signifikan pada taraf 5%.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	4,783	5,127	—	0,933	0,353
Literasi Digital (X1)	0,150	0,068	0,014	2,204	0,030
Motivasi Pencari Kerja (X2)	0,678	0,042	0,833	16,047	<0,001

Tabel 4.4. Hasil Regresi Linear Berganda

Uji simultan menghasilkan nilai signifikansi regresi <0,001 (<0,05), sehingga literasi digital dan motivasi pencari kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pemanfaatan platform e-recruitment. Selanjutnya, nilai R^2 sebesar 0,800 menunjukkan bahwa 80,0% variasi

pemanfaatan platform e-recruitment dapat dijelaskan oleh literasi digital dan motivasi pencari kerja, sedangkan 20,0% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Uji korelasi berganda juga menunjukkan Sig. F Change $<0,001$, sehingga hubungan model secara bersama-sama dinyatakan signifikan.

Hipotesis	Statistik	Sig.	Keputusan
H1: X_1 dan $X_2 \rightarrow Y$ secara simultan	Sig. F	$<0,001$	Diterima
H2: $X_1 \rightarrow Y$	$t = 2,204$	0,030	Diterima
H3: $X_2 \rightarrow Y$	$t = 16,047$	$<0,001$	Diterima

Tabel 4.5. Ringkasan Pengujian Hipotesis

4.4 Pembahasan

Pengaruh literasi digital dan motivasi pencari kerja secara simultan terhadap pemanfaatan platform e-recruitment terbukti positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan teknis dan kognitif dalam menggunakan media digital perlu berjalan bersama dengan dorongan individu untuk memperoleh pekerjaan. Literasi digital memungkinkan Generasi Z mengakses dan mengevaluasi informasi lowongan, menyusun dokumen digital, menggunakan fitur pencarian, dan berkomunikasi dengan perekrut. Pada saat yang sama, motivasi mendorong individu untuk benar-benar menggunakan kemampuan tersebut secara aktif dalam proses pencarian kerja. Nilai R^2 sebesar 80% memperlihatkan bahwa kombinasi kedua faktor memiliki daya jelas yang kuat terhadap pemanfaatan platform e-recruitment dalam sampel penelitian.

Hasil tersebut memperkuat penelitian terdahulu yang menunjukkan pentingnya literasi digital dalam konteks dunia kerja. Putri dan Supriansyah (2021) menemukan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z, sedangkan Alfyon dan Rostiana (2024) menunjukkan pengaruh literasi digital terhadap keterikatan kerja Generasi Z. Meskipun variabel dependennya berbeda, temuan tersebut mendukung argumen bahwa kompetensi digital merupakan modal penting bagi Generasi Z dalam menghadapi lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi.

Literasi digital secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan platform e-recruitment dengan signifikansi 0,030. Artinya, semakin baik kemampuan responden dalam memahami, mengakses, mengevaluasi, dan menggunakan teknologi digital, semakin tinggi kecenderungan mereka memanfaatkan platform e-recruitment. Kemampuan tersebut tampak relevan dalam aktivitas pencarian lowongan, pembuatan profil profesional, pengunggahan CV dan portofolio, serta komunikasi dengan recruiter. Temuan ini juga selaras dengan penelitian Wiratami et al. (2023), Fuadal et al. (2025), dan penelitian lain dalam skripsi yang menempatkan literasi digital sebagai faktor penting bagi kesiapan dan aktivitas Generasi Z dalam lingkungan digital.

Motivasi pencari kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan platform e-recruitment dengan signifikansi $<0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki dorongan lebih kuat untuk memperoleh pekerjaan cenderung lebih aktif membuka platform, mencari informasi lowongan, mengirimkan lamaran, memperbarui profil, membangun jaringan, dan memanfaatkan fitur pencarian kerja. Temuan tersebut konsisten dengan kerangka Kanfer et al. (2001) yang menempatkan motivasi, usaha, dan ketekunan sebagai komponen penting perilaku pencarian kerja, serta sejalan dengan penelitian Wardani (2025) dan Paineon et al. (2024) mengenai peran motivasi dalam aktivitas pencarian kerja.

Motivasi pencari kerja menjadi variabel paling dominan dalam penelitian ini karena koefisien regresi terstandar Beta sebesar 0,833 jauh lebih besar dibandingkan literasi digital sebesar 0,014. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan digital saja belum tentu mendorong seseorang untuk aktif menggunakan platform jika tidak disertai dorongan untuk mencari pekerjaan. Sebaliknya, pencari kerja yang memiliki tujuan, kebutuhan, ketekunan, dan usaha

yang kuat cenderung akan mencari berbagai cara untuk memperoleh peluang kerja, termasuk dengan memanfaatkan teknologi digital. Dengan demikian, aspek psikologis berupa motivasi menjadi pendorong yang lebih kuat dalam model penelitian ini dibandingkan kemampuan digital semata.

Temuan penelitian juga memperluas pola penelitian terdahulu tentang e-recruitment. Sebagian penelitian sebelumnya, seperti Suhardi (2025), Pramudya (2024), Pangestika et al. (2025), Geofanny dan Faraz (2023), serta Haq dan Sukmawati (2025), lebih banyak menempatkan e-recruitment sebagai faktor yang memengaruhi minat melamar kerja. Penelitian ini menggunakan arah hubungan yang berbeda, yaitu menjadikan pemanfaatan platform e-recruitment sebagai variabel dependen dan menguji literasi digital serta motivasi pencari kerja sebagai faktor yang memengaruhinya. Posisi tersebut menjadi kontribusi utama penelitian dalam memahami perilaku pencarian kerja digital Generasi Z di Kota Manado.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa literasi digital dan motivasi pencari kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan platform e-recruitment pada Generasi Z di Kota Manado. Secara parsial, literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan platform e-recruitment dengan nilai signifikansi 0,030. Motivasi pencari kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $<0,001$. Di antara kedua variabel tersebut, motivasi pencari kerja merupakan variabel yang paling dominan berdasarkan nilai Beta sebesar 0,833. Nilai R^2 sebesar 0,800 menunjukkan bahwa kedua variabel independen menjelaskan 80% variasi pemanfaatan platform e-recruitment, sedangkan 20% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Secara praktis, Generasi Z perlu meningkatkan literasi digital, terutama kemampuan memahami informasi lowongan, mengelola profil profesional, menggunakan fitur platform, dan berkomunikasi secara digital. Pada saat yang sama, motivasi pencarian kerja perlu dipertahankan melalui penetapan target, konsistensi pencarian, evaluasi strategi, dan ketekunan. Perusahaan dan penyedia platform e-recruitment disarankan meningkatkan kemudahan penggunaan, kelengkapan informasi, serta fitur pendukung pencarian kerja. Lembaga pendidikan dan pihak terkait juga dapat memberikan pelatihan literasi digital dan kesiapan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi pemanfaatan e-recruitment agar model dapat menjelaskan faktor di luar 80% variasi yang ditemukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alfyon, G. A., & Rostiana. (2024). Peran Literasi Digital dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Z. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4501-4515.
- [2] Ananda, P. J., & Santosa, A. (2024). Pengaruh E-Recruitment, Media Sosial, dan Employer Branding terhadap Minat Generasi Z untuk Melamar Pekerjaan. *Jurnal Bisnis, Humaniora dan Ilmu Pengetahuan (JBHI)*.
- [3] Ariani, D. W., & Zulhawati. (2024). Digital Transformation in the Recruitment Process: Revealing Gen Z's Interest in Career Opportunities. *International Journal of Business, Research and Social Science*, 13(9), 43-53.
- [4] Bahri, S., & Arafah, N. (2021). Indikator Literasi Digital dan Kompetensi Digital dalam Era Transformasi. *Jurnal Pendidikan dan Sosial*, 14(3), 210-225.
- [5] Bawden, D. (2008). Origins and Concepts of Digital Literacy. In C. Lankshear & M. Knobel (Eds.), *Digital Literacies: Concepts, Policies and Practices* (pp. 17-32). Peter Lang.
- [6] Cappelli, P. (2001). Making the Most of Online Recruiting. *Harvard Business Review*, 79(3), 139-146.
- [7] Dwiyan, R. A., dkk. (2024). Pengaruh E-Recruitment terhadap Minat Pencari Kerja. *Jurnal Ilmu dan Budaya Ekonomi dan Akuntansi (JIBEKA)*, Universitas PGRI Semarang.
- [8] Ekhasan, M., & Ernasari, E. (2022). E-Recruitment sebagai Inovasi Rekrutmen Berbasis Elektronik. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi (JMBI) UNSRAT*, 9(1).
- [9] Fasne, S., Hamsal, M., & Ulayya, E. D. (2026). The Influence of Career Expectations and Technology Literacy on Job-Seeking Intention Among Generation Z Through Motivation. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*.
- [10] Fuadal, D. T., Anggraeni, P. A., Puspita, A. C., & Firdaus, V. (2025). Pengaruh Literasi Digital, Motivasi Kerja, dan Kesempatan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z. *Innovative: Journal of Social Science Research*.
- [11] Geofanny, & Faraz. (2023). Employer Branding and E-Recruitment Against Interest in Applying for Generation Z Jobs.
- [12] Ghazali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [13] Haq, & Sukmawati. (2025). Pengaruh E-Recruitment dan Reputasi Perusahaan terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z.
- [14] Hayomi, Y. A., & Suharnomo. (2024). Pengaruh E-Recruitment, Reputasi Perusahaan, dan Kompensasi terhadap Minat Melamar Kerja. *Jurnal Manajemen SDM Universitas Diponegoro*, 13(2), 101-115.
- [15] Hidayati, N., & Putri, R. A. (2021). Motivasi Pencari Kerja dan Sikap Positif dalam Proses Rekrutmen. *Jurnal SDM dan Organisasi*, 10(1), 45-58.
- [16] Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job Search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855.
- [17] Kusnandar, A. (2022). Indikator Platform E-Recruitment: Persepsi Manfaat dan Kemudahan Penggunaan. *Jurnal Bisnis dan Humaniora Ilmu Pengetahuan (JBHI)*.
- [18] Lestari, D., & Manggiasih, I. (2023). E-Recruitment: Tren dan Efisiensinya dalam Proses Rekrutmen Modern. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(2), 77-90.

- [19] Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- [20] Nguti, M., & Mose, T. (2021). E-Recruitment as a Modern and Economical Method of Recruitment. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 102-117.
- [21] Paineon, M., Burin, S. N. B., & Firmansyah, M. (2024). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Calon Pelamar atau Pencari Kerja di Kota Kupang. *Innovative: Journal of Social Science Research*.
- [22] Pangestika, R., Khairawati, Matriadi, F., & Likdanawati. (2025). Pengaruh E-Recruitment, Media Sosial, dan Employer Branding terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Fresh Graduate Universitas Malikussaleh. *Jurnal Ilmu Ilmu Komputer (JIIC) Nusantara*.
- [23] Pramudya, R. M. L. R. (2024). Pengaruh E-Recruitment, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Reputasi Perusahaan terhadap Minat Melamar Kerja (Studi pada Fresh Graduate di Semarang). *Jurnal Ilmu dan Budaya Ekonomi dan Akuntansi (JIBEKA)*.
- [24] Putri, A., & Supriansyah, B. (2021). Pengaruh Literasi Digital terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Sekolah Menengah Kejuruan. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 2007-2016.
- [25] Rahman, A., & Fadillah, S. (2020). Motivasi Pencari Kerja: Dorongan Internal dan Eksternal dalam Proses Pelamaran Kerja. *Jurnal SDM dan Organisasi*, 8(2), 101-114.
- [26] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2)*. Alfabeta.
- [27] Suhardi. (2025). Pengaruh Employer Branding, Media Sosial, dan E-Recruitment terhadap Minat Melamar Kerja Generasi Z di Kota Pontianak. *JIMU: Jurnal Ilmu Manajemen Unggul*.
- [28] Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.
- [29] Wardani, W. G. (2025). Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Mencari Kerja terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Pencari Kerja di Wilayah Jakarta Barat. *Jurnal Pustek: SDM dan Organisasi*.
- [30] Wiratami, N. L., Widiastuti, N. K. C., & Elysiana, N. P. D. (2023). Pengaruh Literasi Digital pada Generasi Z terhadap Peningkatan Budaya Literasi untuk Melahirkan Generasi Penerus Bangsa yang Berkualitas di Era Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. *Jurnal Pilar Ilmu*.