
**ANALISIS KESUKSESAN *E-RECRUITMENT TECHNOLOGY* PADA *JOB SEEKERS* GENERASI Z
MENGUNAKAN METODE DELONE DAN MCLEAN**

Rama Chandra Jaya

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun

Email : ramaciaya@gmail.com,

ABSTRAK

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia masih cukup tinggi. Data Badan Pusat Statistik Menyebutkan tahun 2018 tertinggi pada usia 15-19 tahun (Generasi Z) sebesar 26.67 persen, kelompok umur 20-24 tahun (Generasi Milenial) sebesar 16.73 persen, sementara tingkat pengangguran terbuka paling kecil ada pada kelompok umur 60 tahun ke atas. Hingga saat ini pemerintah terus jumlah menekan (TPT). Dari data diatas terlihat Generasi Z berada pada TPT urutan teratas, disusul Generasi Milenial. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui tingkat kesuksesan Recruiting Technology pada Job Seekers Generasi Z menggunakan Metode Delone dan Mclean. Serta memberikan kesimpulan yang dapat digunakan untuk, membantu pemerintah untuk mengurangi pengangguran khususnya pada generasi Z. Penelitian ini menggunakan teknik *Structural equation*

modeling (SEM) dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software Smart PLS (Partial Least Square)*.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *System Quality* (Kualitas Sistem) *E-Recruitment Technology* mempunyai pengaruh terhadap penggunaannya. Variabel yang berpengaruh adalah *System Quality* terhadap *Use* (Penggunaan) *Job Seekers Generasi Z* sebesar 33,8%, selanjutnya *Quality of Service* (Kualitas Layanan) *E-Recruitment* memiliki pengaruh sebesar 33,7% terhadap *Use* (Penggunaan) *Job Seekers Generasi Z*. Selanjutnya presentase pemodelan *Use r Satisfaction* (Kepuasan Pengguna) presentase pengaruh sebesar 67,7% terhadap *Net* (Manfaat Bersih) yang diperoleh *Job Seekers Generasi Z*.

Kata Kunci: *Generasi Z, UKM Recruiting Technology, Job Seekers, Partial Least Square.*

LATAR BELAKANG

Di era revolusi industri 4.0 sekarang ini, hampir semua kegiatan dapat dilakukan dengan media *online*. Para pelaku usaha mulai memanfaatkan perkembangan teknologi dalam melakukan *rekrutment* calon karyawan. Perusahaan mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media sosial, website perusahaan hingga portal *online* penyedia lowongan kerja.

Data Badan Pusat Statistik menunjukkan, jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia tahun 2019 sebesar 5,28%. Pada tahun yang sama, jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Agustus 2019 sebanyak 133,56 juta orang. Jumlah tersebut naik sebanyak 2,55 juta orang dibandingkan bulan Agustus 2018. Komponen pembentuk angkatan kerja berdasarkan jumlah penduduk yang belum bekerja atau pengangguran dan penduduk yang telah bekerja. Pada tahun 2019 jumlah penduduk menganggur 7,05 juta. Jumlah pengangguran 2019 meningkat 50 ribu orang dari tahun 2018 (BPS, 2020).

Dalam sebuah perusahaan karyawan harus ditempatkan di pekerjaan yang tepat, dilatih, dan diberi umpan balik jika mereka ingin tampil di level yang tinggi. Salah satu masalah utama yang harus diatasi adalah pengembangan sumber daya manusia pada karyawan. Karyawan merupakan aset perusahaan karena memiliki bakat, kemampuan, pengalaman, keahlian dan hubungan dengan yang lain (Mathis, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu perekrutan secara *online* cenderung menarik orang-orang yang berpendidikan yang cukup baik, memahami internet, dan mencari posisi tingkat yang lebih tinggi (Mathis, 2017). Berdasarkan data BPS dan hasil penelitian terdahulu, dilakukanlah penelitian dengan judul Analisis Kesuksesan *Recruiting Technology* Pada *Job Seekers* Generasi Z Menggunakan Metode Delone Dan Mclean. Hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu pemerintah dalam menekan jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka.

TINJAUAN PUSTAKA

Organisasi Sumber Daya Manusia harus dapat mengelola empat jenis aset agar visi misi organisasi tercapai (Mathis, 2017) yaitu aset fisik, aset keuangan, aset kekayaan intelektual, dan aset manusia.

MSDM

Tugas MSDM yaitu menganalisis dan merancang pekerjaan, menentukan kebutuhan sumber daya manusia (perencanaan SDM), menarik karyawan potensial (merekrut), memilih karyawan (seleksi), mengajar karyawan cara melakukan pekerjaan mereka dan mempersiapkan mereka untuk masa depan (pelatihan dan pengembangan), memberi penghargaan kepada

karyawan (kompensasi), mengevaluasi kinerja mereka (manajemen kinerja), dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (hubungan karyawan) (Andrew Noe, 2016 :37).

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menarik individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan dengan organisasi (Mondy, 2016:131).

Recruiting Technology

Recruiting Technology mengacu pada teknologi yang dapat diakses menggunakan *smartphone* atau perangkat *mobile* lainnya. Para pencari kerja atau *job seekers* dapat mencari dan mengunjungi teknologi rekrutment melalui *smartphone* dengan mengakses *E-Recruitment System* yang disediakan oleh penyedia jasa lowongan kerja (Mondy, 2016:137).

Job seekers

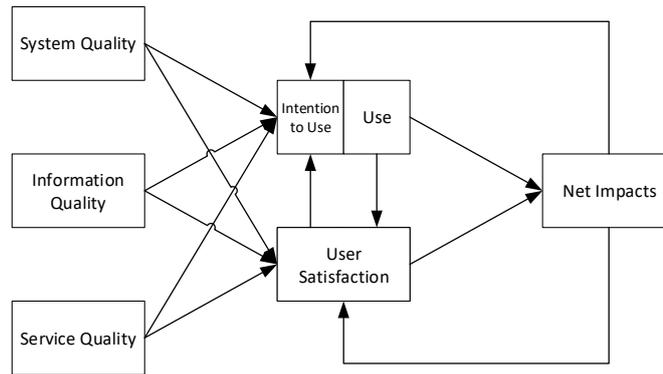
Mencari pekerjaan adalah kegiatan seseorang yang pada saat survei orang tersebut sedang mencari pekerjaan, seperti mereka (BPS, 2020):

- a. Yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.
- b. Yang sudah pernah bekerja, karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.
- c. Yang bekerja atau mempunyai pekerjaan, tetapi karena sesuatu hal masih berusaha untuk mendapatkan pekerjaan lain.

Generasi Z

Generasi Z atau *Digital Natives* lahir setelah Generasi Y datang Generasi Z atau *Digital Pribumi*, anak-anak yang berasimilasi dengan *interNet* yang lahir antara tahun 1995 dan 2009. Mereka cenderung menggunakan jejaring sosial untuk menghindari komplikasi dalam menghadapi situasi tatap muka (Mondy, 2016 :92).

Metode Delone Dan Mclean Information System Success Model



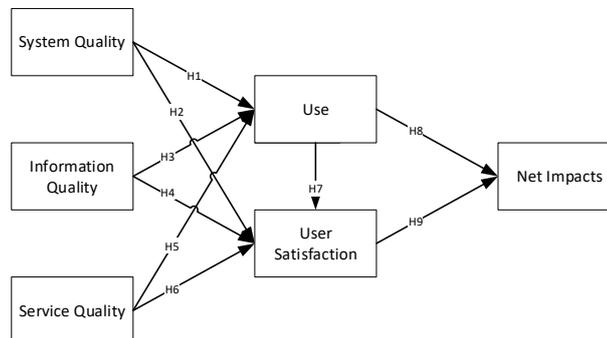
Gambar 1
Model Delone Dan Mclean 2016

Model DeLone dan McLean merefleksikan ketergantungan dari enam pengukuran kesuksesan sistem informasi. Model kesuksesan ini didasarkan pada proses dan hubungan kausal dari dimensi-dimensi model.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian explanatory untuk mengetahui kesuksesan *System E-Recruitment* terhadap Generasi Z. Pengujian kesuksesan pada *E-Recruitment Technology* menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai alat analisis. Berikut adalah tahapan langkah-langkah analisis PLS.

Hipotesis Penelitian:



Gambar 2
Hipotesis Penelitian

- H1 = Diduga Variabel *System Quality* berpengaruh signifikan terhadap Variabel *Intention to Use*
- H2 = Diduga Variabel *System Quality* berpengaruh signifikan terhadap Variabel *User Satisfaction*
- H3 = Diduga Variabel *Information Quality* berpengaruh signifikan terhadap Variabel *Intention to Use*
- H4 = Diduga Variabel *Information Quality* berpengaruh signifikan terhadap Variabel *User Satisfaction*
- H5 = Diduga Variabel *Service Quality* berpengaruh signifikan terhadap Variabel *Intention to Use*

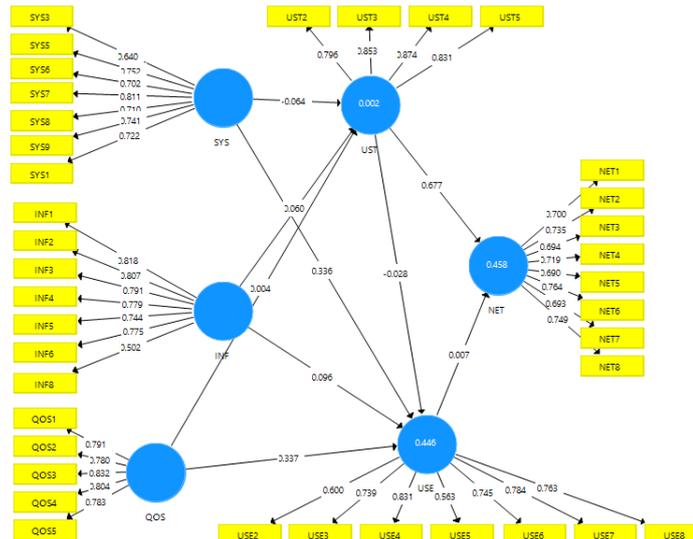
- H6 = Diduga Variabel *Service Quality* berpengaruh signifikan terhadap Variabel *User Satisfaction*
 H7 = Diduga Variabel *Intention to Use* berpengaruh signifikan terhadap Variabel *User Satisfaction*
 H8 = Diduga Variabel *Intention to Use* berpengaruh signifikan terhadap Variabel *Net Impacts*
 H9 = Diduga Variabel *User Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap Variabel *Net Impacts*

HASIL PENELITIAN

Jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 57 orang. Responden dengan usia 18 taun sebanyak 8 orang, responden berusia 19 tahun sebanyak 20 orang, responden berusia 20 tahun sebanyak 36 orang, responden dengan usia 21 tahun sebanyak 15 orang dan responden berusia 22 tahun sebanyak 21 orang. Responden dengan jumlah terbanyak yaitu pada usia 20 tahun. Sedangkan responden dengan jumlah paing sedikit pada usia 18 tahun. Lulusan responden berdasarkan jumlah terlihat, jumlah terbanyak dari lulusan SMK sebanyak 65 orang, berikutnya lulusan SMA sebanyak 31 orang dan paling sedikit adalah lulusan SMP dengan jumlah 4 orang.

Pengujian Outer Model

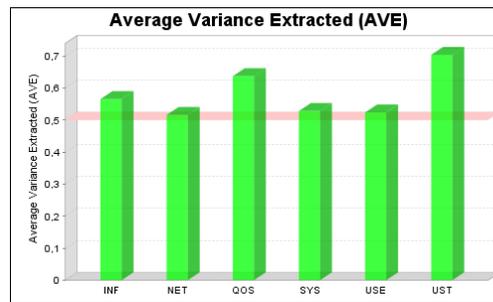
1. Uji Convergent Validity



Gambar 3
Hasil Uji Convergent Validity

Pada gambar diatas adalah gambar hasil kalkulasi loading factor yang dimiliki oleh tiap masing-masing indikator dengan menggunakan model SEM PLS. Berdasarkan hasil diatas dapat dinyatakan bahwa semua indikator pada seluruh variabel > 0,5, sehingga semua indikator diatas dapat digunakan.

2. Uji Discriminant Validity



Gambar 4
Hasil Nilai AVE

Berdasarkan diagram batang diatas diketahui bahwa nilai AVE pada tiap masing-masing variabel berada lebih dari 0,5, dengan posisi tertinggi ada pada variabel *Use r Satisfaction* dan variabel terendah adalah variabel *Net*. Dari gambar diatas seluruh tabel berada diatas garis merah. Secara parsial nilai dari AVE setiap variabel adalah: untuk variabel *System Quality* memperoleh nilai 0,528, sedangkan nilai dari *Information Quality* adalah 0,566, selanjutnya nilai dari variabel *Quality of Service* adalah 0,637, untuk variabel *Use* diperoleh nilai 0,524, variabel *Use r Satisfaction* memperoleh 0,704 dan yang terakhir variabel *Net* memperoleh 0,516. Dari hasil diatas seluruh variabel yang diuji memiliki *discriminant validity* yang baik. Sehingga tidak ada permasalahan terhadap *convergent validity* pada model yang diuji dalam penelitian ini.

3. Uji Reliability

Tabel 1
Hasil Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
SYS	0.851
INF	0.868
QOS	0.858
USE	0.844
UST	0.860
NET	0.872

Berdasarkan hasil output yang dikeluarkan menggunakan PLS, maka dapat diketahui nilai cronbach's alpha pada setiap variabel penelitian telah mencapai > 0,7.

4. Pengujian Inner Model

Dalam evaluasi pada inner model dilakukan 3 evaluasi yaitu dengan melihat R^2 , F^2 , dan Q^2

A. Analisis R²

Tabel 2
Analisis R²

Variabel	R Square
<i>USE</i>	0.445
<i>UST</i>	0.003
<i>NET</i>	0.457

Berdasarkan hasil perhitungan R² terlihat bahwa nilai dari variabel endogen variabel *NET* memperoleh nilai R² 0,457 (45,7%) sementara variabel *USE* nilai 0,445 (44,5%), sehingga jalur 1 dan jalur 2 tersebut tergolong moderat sementara nilai R² variabel *UST* adalah 0,003 (0,3%) dengan demikian model jalur 3 tergolong lemah.

B. Analisis Q²

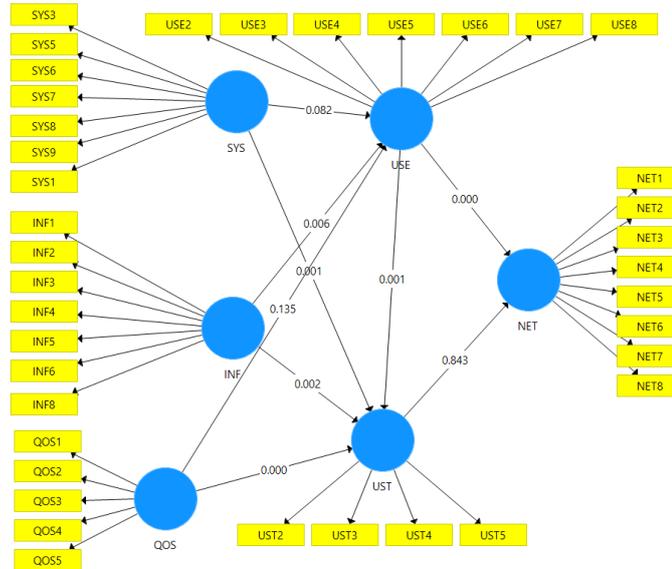
Berdasarkan hasil perolehan tabel diatas untuk ukuran kualitas model struktural pada tiap variabel *dependent* (variabel yang dipengaruhi) menunjukkan bahwa Variabel *Use*, dan Variabel *Net Impact* sudah dikatakan baik atau relevan karena Q² lebih besar dari 0 (nol). Namun untuk variabel *Use r Satisfaction* mendapatkan nilai kurang dari 0 atau kurang prediktif.

Tabel 3
Hasil Construct Crossvalidated Commuality

VARIABEL	Q ² (=1-SSE/SSO)
<i>SYS</i>	0.355
<i>INF</i>	0.386
<i>QOS</i>	0.427
<i>USE</i>	0.338
<i>UST</i>	0.481
<i>NET</i>	0.368

Berdasarkan hasil *Crossvalidated Commuality* untuk ukuran kualitas model pengukuran pada tiap variabel laten menunjukkan bahwa Variabel Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Layanan, Penggunaan, Kepuasan Pengguna, dan Manfaat Bersih sudah dikatakan baik atau relevan karena Q² lebih besar dari 0 (nol).

C. Analisis F 2



Gambar 5
Hasil Analisis F 2

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kualitas Informasi terhadap Kepuasan Pengguna memiliki F2 (0,002) adalah rendah.
2. Pengaruh Kualitas Informasi terhadap Penggunaan F2 (0,006) dapat dikatakan rendah.
3. Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pengguna memiliki F2 (0,000) dapat dikatakan rendah.
4. Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Penggunaan memiliki F2 (0,135) dapat dikatakan rendah.
5. Pengaruh Kualitas Sistem terhadap Kepuasan Pengguna memiliki F2 (0,001) dapat dikatakan rendah.
6. Pengaruh Kualitas Sistem terhadap Penggunaan memiliki F2 (0,082) dapat dikatakan rendah.
7. Pengaruh Penggunaan terhadap Manfaat Bersih memiliki F2 (0,000) sehingga dapat dikatakan rendah.
8. Pengaruh Penggunaan terhadap Kepuasan Pengguna memiliki F2 (0,001) sehingga dapat dikatakan rendah.
9. Pengaruh Kepuasan Pengguna terhadap Manfaat Bersih memiliki F2 (0,843) sehingga dapat dikatakan tinggi.

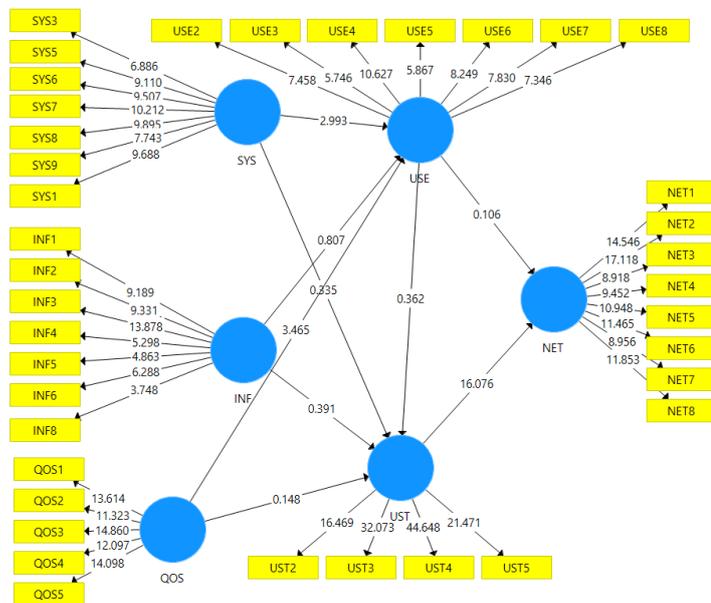
5. Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 4
Hasil Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*)

Variabel	$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$	Keterangan
UST	0,046	Rendah
USE	0,482	Tinggi
NET	0,486	Tinggi

Hasil tabel diatas diperoleh diperoleh hasil perhitungan GoF pada Variabel Variabel *Use* (Penggunaan), dan Variabel *Net* (Manfaat Bersih) memiliki nilai lebih besar dari 0.38. Data diatas menunjukkan bahwa nilai yang di observasi dengan nilai yang diekspetasi dalam model dikatakan baik. Namun Untuk nilai dari Kepuasan Pengguna dikatakan rendah.

Hasil Bootstrapping



Gambar 6
Hasil Bootstrapping

Berdasarkan pada gambar hasil bootstrapping maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel *System Quality* terhadap Variabel *USE* memiliki koefisien jalur T-Statics 2,993(<1,96) dan P-Value sebesar 0,003 (<0,05), artinya pengaruh SYS terhadap *USE* adalah positif dan signifikan.
2. Variabel *System Quality* terhadap Variabel *Use r Satisfaction* memiliki koefisien jalur T-Statics 0,335 (<1,96) dan P-Value sebesar 0,738 (>0,05), artinya pengaruh SYS terhadap UST adalah positif namun tidak signifikan.

3. Variabel Kualitas Informasi terhadap Variabel Penggunaan memiliki koefisien jalur T-Statics 0,807 (<1,96) dan P-Value sebesar 0,420 (>0,05), artinya pengaruh INF terhadap USE adalah positif namun tidak signifikan.
4. Variabel Kualitas Informasi terhadap Variabel Use r Satisfaction memiliki koefisien jalur T-Statics 0,391 (<1,96) dan P-Value sebesar 0,696 (>0,05), artinya pengaruh INF terhadap UST adalah positif namun tidak signifikan.
5. Variabel *Quality of Service* terhadap Variabel Penggunaan memiliki koefisien jalur T-Statics 3,465 (>1,96) dan P-Value 0,001 (<0,05), artinya pengaruh QOS terhadap USE adalah positif dan signifikan.
6. Variabel *Quality of Service* terhadap Variabel Use r Satisfaction memiliki koefisien jalur T-Statics 0,148 (<1,96) dan P-Value 0,883 (>0,05), artinya pengaruh QOS terhadap UST adalah positif namun tidak signifikan.
7. Variabel Use terhadap Variabel Use r Satisfaction memiliki koefisien jalur T-Statics 0,106 (<1,96) dan P-Value sebesar 0,916 (>0,05), artinya pengaruh USE terhadap NET adalah positif namun tidak signifikan.
8. Variabel Use terhadap Variabel Use r Satisfaction memiliki koefisien jalur T-Statics 0,362 (<1,96) dan P-Value sebesar 0,717 (>0,05), artinya pengaruh USE terhadap UST adalah positif namun tidak signifikan.
9. Variabel Use r Satisfaction terhadap Variabel Net memiliki koefisien jalur T-Statics 16,076 (>1,96) dan P-Value sebesar 0,000 (<0,05), artinya pengaruh UST terhadap NET adalah positif dan signifikan.

Indirect effect

Tabel 5
Hasil Indirect effect

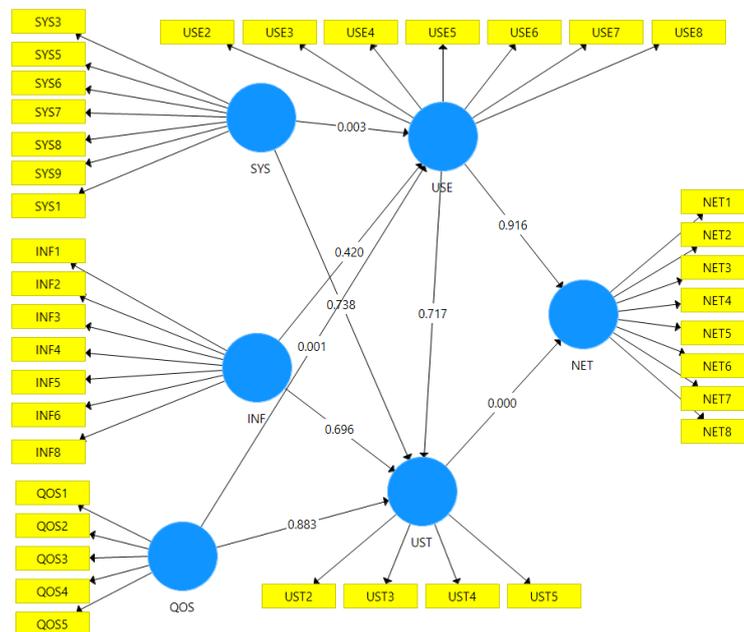
	P Values
SYS -> UST	0.737
SYS -> NET	0.673
INF -> UST	0.826
INF -> NET	0.720
QOS -> UST	0.739
QOS -> NET	0.958
USE -> NET	0.722

Berdasarkan hasil tabel *indirect effect* maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel *System Quality* terhadap Use r Satisfaction tidak dipengaruhi variabel moderat hal ini dikarenakan nilai P-Value sebesar 0,737 > 0,05

2. Variabel *System Quality* terhadap *Net* tidak dipengaruhi variabel moderat hal ini dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,673 > 0,05$
3. Variabel *Information Quality* terhadap *Use r Satisfaction* tidak dipengaruhi variabel moderat hal ini dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,826 > 0,05$
4. Variabel *Information Quality* terhadap *Net* tidak dipengaruhi variabel moderat hal ini dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,720 > 0,05$
5. Variabel *Quality of Service* terhadap *Use r Satisfaction* tidak dipengaruhi variabel moderat hal ini dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,739 > 0,05$
6. Variabel *Quality of Service* terhadap *Net* tidak dipengaruhi variabel moderat hal ini dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,958 > 0,05$
7. Variabel *Use* terhadap *Net* tidak dipengaruhi variabel moderat hal ini dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,722 > 0,05$

Total Effect



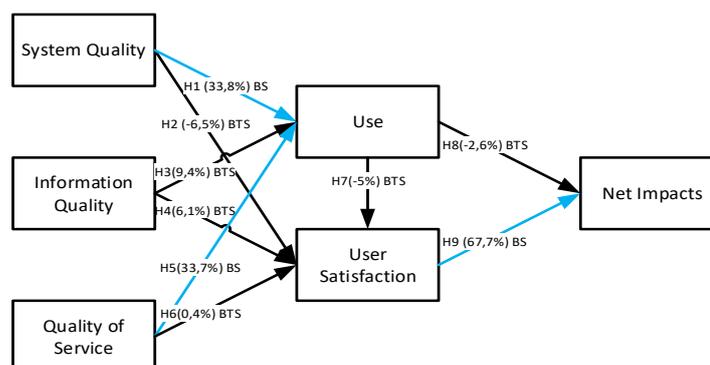
Gambar 7
Total Effects

Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel *System Quality* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Use* , dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,003 > 0,05$
2. Variabel *System Quality* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *Use r Satisfaction*, dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,628 > 0,05$

3. Variabel *System Quality* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *Net*, dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,673 > 0,05$
4. Variabel *Information Quality* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *Use*, dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,420$ yakni lebih dari $0,05$
5. Variabel *Information Quality* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *Use r Satisfaction*, dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,716$ yakni lebih dari $0,05$
6. Variabel *Information Quality* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *Net*, dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,720$ yakni lebih dari $0,05$
7. *Quality of Service* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Use*, dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,001$ yakni tidak lebih dari $0,05$
8. *Quality of Service* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *Use r Satisfaction*, dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,975$ yakni lebih dari $0,05$
9. *Quality of Service* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *Net*, dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,958$ yakni lebih dari $0,05$
10. Variabel *Use* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *Use r Satisfaction*, dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,717 > 0,05$
11. Variabel *Use* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *Net*, dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,825 > 0,05$
12. Variabel *Use r Satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Net*, dikarenakan nilai P-Value sebesar $0,000 > 0,05$

Berdasarkan hasil dari *total effect* maka dapat diketahui yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel lain yaitu Kualitas Informasi terhadap Penggunaan, Penggunaan terhadap Manfaat Bersih, Kualitas Informasi terhadap Manfaat Bersih yang dimediasi oleh Penggunaan, dan Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pengguna.



Gambar 8
Pengaruh berdasarkan *Total Effects*

Keterangan:

BS : Berpengaruh Signifikan

BTS : Berpengaruh Tidak Signifikan

Penjelasan dari diatas sebagai berikut:

1. *System Quality* (Kualitas Sistem) berpengaruh terhadap *Use* (Penggunaan) sebesar 33,8%.
2. *System Quality* (Kualitas Sistem) tidak berpengaruh terhadap *Use* r *Satisfaction* (Kepuasan Pengguna).
3. *Information Quality* (Kualitas Informasi) tidak berpengaruh terhadap *Use* (Penggunaan).
4. *Information Quality* (Kualitas Informasi) tidak berpengaruh terhadap *Use* r *Satisfaction* (Kepuasan Pengguna).
5. *Quality of Service* (Kualitas Layanan) berpengaruh terhadap *Use* (Penggunaan) sebesar 33,7%.
6. *Quality of Service* (Kualitas Layanan) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna.
7. *Use* (Penggunaan) tidak ber pengaruh terhadap *Use* r *Satisfaction* (Kepuasan Pengguna).
8. *Use* (Penggunaan) tidak berpengaruh terhadap *Net* (Manfaat Bersih).
9. *Use* r *Satisfaction* (Kepuasan Pengguna) berpengaruh terhadap *Net* (Manfaat Bersih) sebesar 67,7%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *System Quality* (Kualitas Sistem) terhadap *USE* (Penggunaan) memiliki koefisien jalur T-Statics 2,993 (<1,96) dan P-Value sebesar 0,003 (<0,05), artinya pengaruh *System Quality* (Kualitas Sistem terhadap *USE* (Penggunaan) adalah positif dan signifikan. Kemudian berdasarkan hasil Total Effect, Variabel *System Quality* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Use*, dikarenakan nilai P-Value sebesar 0,003 > 0,05. Presentase pemodelan dapat diketahui bahwa *System Quality* (Kualitas Sistem) mempunyai pengaruh terhadap *Use* (Penggunaan) sebesar 33,8%.
2. *Quality of Service* (Kualitas Layanan) terhadap *Use* (Penggunaan) memiliki koefisien jalur T-Statics 3,465 (>1,96) dan P-Value 0,001 (<0,05), artinya pengaruh QOS terhadap *USE* adalah positif dan signifikan. Selanjutnya hasil Total Effect, *Quality of Service* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Use*, dikarenakan nilai P-Value sebesar 0,001 yakni tidak lebih dari 0,05. Dalam presentase pemodelan *Quality of Service* (Kualitas Layanan) memiliki pengaruh sebesar 33,7% terhadap *Use* (Penggunaan).

3. *User Satisfaction* (Kepuasan Pengguna) terhadap *Net* (Manfaat Bersih) memiliki koefisien jalur T-Statics 16,076 ($>1,96$) dan P-Value sebesar 0,000 ($<0,05$), artinya pengaruh UST terhadap *NET* adalah positif dan signifikan. Berdasarkan hasil Total Effect, Variabel *User Satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Net*, dikarenakan nilai P-Value sebesar 0,000 $> 0,05$. Selanjutnya presentase pemodelan *User Satisfaction* (Kepuasan Pengguna) presentase pengaruh sebesar 67,7% terhadap *Net* (Manfaat Bersih).
4. Untuk membantu pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran di Indonesia, khususnya pada Generasi Z, maka peran dari penyedia *E-recruiting Technology* sangat dibutuhkan. Terdapat 3 hal penting yang perlu di tingkatkan yaang pertama adalah Generasi Z yang menggunakan *E-recruitment technology* menginginkan *System* tersebut dapat memberikan informasi seputar pekerjaan dengan cepat kepada mereka. Selanjutnya yang kedua adalah pengguna menginginkan pelayanan dari admin/ *customer service* perusahaan penyedia lowongan pekerjaan dapat disampaikan dengan cara yang baik dan *responsive*, sehingga pengguna merasa nyaman dan terbantu dengan cepat dalam mendapatkan layanan tersebut. Kemudian yang ketiga adalah pengguna menginginkan sistem menampilkan Info lowongan di E-Recruiting Technology sesuai dengan ijazah terakhir, sehingga lowongan pekerjaan yang tampil sesuai dengan Pendidikan terakhir dan keahlian pengguna. Dengan demikian kedepannya angka pengangguran di Indonesia dapan menurun, dan angkatan kerja akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. STATISTIK INDONESIA 2018. Statistical Yearbook of Indonesia 2018. ISSN: 0126-2912: BPS-Statistics Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. STATISTIK INDONESIA 2020. Statistical Yearbook of Indonesia 2020. ISBN: 978-602-438-328-2: BPS-Statistics Indonesia.
- DeLone, William H. Ephraim R. McLean. 2016 Information Systems Success Measurement. *Foundations and Trends in Information Systems*. Vol. 2, No. 1 (2016) 1–116. DOI: 10.1561/2900000005.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson Sean R. Valentine, Patricia A. Meglich. (2017) Human Resource Management. Fifteenth Edition, Boston: Cengage Learning.
- Mondy, R. Wayne. Joseph J. Martocchio. 2016. Human Resource Management. Fourteenth Edition. Global Edition. USA: Pearson Education Limited.
- Noe, Andrew A.et.all. 2016. Strategic Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. Second Canadian Edition. Canada: McGraw-Hill Education.