

Pengaruh Penggunaan *Platform Digital LinkedIn Dan Jobstreet Terhadap Efektivitas Pencarian Kerja Bagi Fresh Graduate Perguruan Tinggi Kota Surakarta*

Amanda Gardiana Wibowo^{1*}, Della Arventya Vadmara², Dio Rangga Febriansyah³, Agus Suyatno⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen Fakultas Hukum dan Bisnis Universitas Duta Bangsa Surakarta

Jl. Ki Mangunsarkoro No. 20, Nusukan, Surakarta, Jawa Tengah, Kode Pos 57135

Telp. 0271-719552 Fax. 0271-713758

E-mail: 220414006@mhs.udb.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan platform digital LinkedIn dan JobStreet terhadap efektivitas pencarian kerja bagi fresh graduate di Kota Surakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 2026. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan LinkedIn berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pencarian kerja, sedangkan penggunaan JobStreet berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, kedua platform memberikan kontribusi sebesar 52,3% terhadap efektivitas pencarian kerja fresh graduate, dengan LinkedIn sebagai variabel yang lebih dominan. Penelitian ini menunjukkan bahwa jejaring profesional seperti LinkedIn lebih efektif dalam mendukung proses pencarian kerja dibandingkan portal lowongan kerja tradisional. Penelitian ini memberikan implikasi bagi fresh graduate untuk lebih mengoptimalkan penggunaan LinkedIn sebagai strategi utama dalam meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan.

Kata Kunci: Efektivitas Pencarian Kerja, Fresh Graduate, JobStreet, LinkedIn, Platform Digital.

Abstract

This study aims to analyze the influence of the use of digital platforms LinkedIn and JobStreet on job search effectiveness among fresh graduates in Surakarta City. The research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis and use SPSS 2026. The findings indicate that the use of LinkedIn has a positive and significant effect on job search effectiveness, while the use of JobStreet shows a positive but not significant effect. Simultaneously, both platforms contribute 52.3% to the job search effectiveness of fresh graduates, with LinkedIn being the more dominant variable. These results demonstrate that professional networking platforms such as LinkedIn are more effective in supporting the job search process compared to traditional job portals. This study suggests that fresh graduates should optimize their use of LinkedIn as a key strategy to increase their chances of obtaining employment.

Keywords: Job Search Effectiveness, Fresh Graduates, JobStreet, LinkedIn, Digital Platforms.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital mendorong perubahan signifikan dalam proses pencarian kerja, dari metode konvensional menuju penggunaan *platform* digital yang menawarkan akses informasi lebih cepat, luas, dan efisien. *LinkedIn* sebagai jejaring profesional berskala internasional dan *JobStreet* sebagai portal lowongan kerja terbesar di Indonesia merupakan dua *platform* yang banyak dimanfaatkan oleh *fresh graduate*. Sejumlah studi menunjukkan bahwa tingkat aktivitas serta kualitas profil di *LinkedIn* berkontribusi terhadap meningkatnya peluang pelamar untuk dilirik oleh perekrut (Saputra

& Kuswanti, 2025); (Daffa et al., 2025). Sementara itu, *JobStreet* dianggap efektif menyediakan informasi lowongan yang lengkap dan memfasilitasi proses aplikasi secara praktis (Mahrunnisya et al., 2021). Penelitian lain juga menegaskan bahwa pemanfaatan *platform* digital mampu mengurangi ketidaksesuaian antara pelamar dan pekerjaan serta meningkatkan efektivitas proses pencarian kerja (Dwitariniki & Iskandriawan, 2025).

Penggunaan *platform* digital dalam proses pencarian kerja semakin meningkat di kalangan *fresh graduate*. *LinkedIn* adalah salah satu *platform* digital profesional menyediakan berbagai fitur, seperti pencarian lowongan kerja, pembuatan profil profesional, pengembangan jejaring, serta rekomendasi pekerjaan yang relevan, sehingga dapat membantu pelamar dalam meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan. Sejumlah penelitian menyatakan bahwa pemanfaatan *platform* digital mampu memperluas akses informasi serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen (Saputra & Kuswanti, 2025). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis bahwa penggunaan *LinkedIn* berpengaruh positif terhadap efektivitas pencarian kerja *fresh graduate*.

Penggunaan *JobStreet* sebagai *platform* digital pencarian kerja juga banyak dimanfaatkan oleh *fresh graduate* karena menyediakan informasi lowongan kerja, fitur notifikasi otomatis, serta kemudahan dalam proses pengajuan lamaran. *Platform* ini memungkinkan pencari kerja memperoleh informasi peluang kerja secara cepat dan praktis sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Beberapa penelitian menyatakan bahwa *JobStreet* efektif dalam membantu pencari kerja, khususnya *fresh graduate*, dalam menemukan peluang kerja yang relevan (Dwitariniki & Iskandriawan, 2025). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis bahwa penggunaan *JobStreet* berpengaruh positif terhadap efektivitas pencarian kerja *fresh graduate*.

Penggunaan *LinkedIn* dan Penggunaan *JobStreet* diyakini dapat meningkatkan efektivitas pencarian kerja karena kedua *platform* memiliki fungsi yang saling melengkapi. *LinkedIn* berperan dalam memperkuat personal branding serta memperluas jejaring profesional, sedangkan *JobStreet* menyediakan informasi lowongan kerja yang lebih luas, terstruktur, dan mudah diakses. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pemanfaatan lebih dari satu *platform* digital dapat meningkatkan peluang pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki (Kelley et al., 2022). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis bahwa penggunaan *LinkedIn* dan penggunaan *JobStreet* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pencarian kerja *fresh graduate*.

Di Kota Surakarta, tingginya jumlah *fresh graduate* setiap tahun turut memperketat persaingan kerja sehingga kemampuan memaksimalkan penggunaan *platform* digital menjadi aspek penting dalam memperoleh peluang pekerjaan. Namun demikian, penelitian yang secara khusus membahas pengaruh penggunaan *LinkedIn* dan penggunaan *JobStreet* terhadap efektivitas pencarian kerja di wilayah tersebut masih terbatas. Berdasarkan dari kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penggunaan kedua *platform* tersebut, baik secara terpisah maupun bersama-sama, terhadap efektivitas pencarian kerja *fresh graduate* di Kota Surakarta. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, sekaligus manfaat praktis bagi *fresh graduate* maupun perusahaan dalam menentukan strategi pencarian dan rekrutmen tenaga kerja yang lebih efektif.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara penggunaan *LinkedIn* dan penggunaan *JobStreet* sebagai variabel independen dengan efektivitas pencarian kerja sebagai variabel dependen pada *fresh graduate*. Sampel penelitian sebanyak 60 responden ditentukan melalui uji instrumen menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, yang memastikan bahwa kuesioner memenuhi reliabilitas minimum sebelum disebarkan. Responden dipilih menggunakan teknik

purposive sampling dengan kriteria: *fresh graduate* maksimal dua tahun sejak kelulusan, pernah menggunakan *LinkedIn* dan/atau *JobStreet* dalam pencarian kerja, berdomisili atau berkuliah di perguruan tinggi wilayah Kota Surakarta, serta bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Data primer diperoleh melalui kuesioner daring menggunakan *Google Form* yang terdiri dari 12 pernyataan (8 untuk variabel X dan 4 untuk variabel Y) dengan skala *Likert* (1- 4) Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, Sangat Setuju (Saputra & Kuswanti, 2025). Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas: Untuk memastikan instrumen penelitian akurat dan konsisten.
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas: Menggunakan uji *One-Sample Monte Carlo* untuk memastikan data terdistribusi normal.
 - b. Uji Heteroskedastisitas: Menguji keseragaman sebaran *error* (varian konstan atau tidak).
 - c. Uji Multikolinearitas: Menguji dua atau lebih variabel independen berkorelasi sangat tinggi
3. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana: Untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*): Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.
5. Uji Hipotesis (Uji T): Untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Kuisisioner penelitian disebarkan kepada 60 responden. Setiap responden hanya mempunyai satu kali pengisian kuisisioner dan setiap responden memiliki kebebasan dalam memberikan jawaban dan tidak ada paksaan. Data primer yang diolah kemudian dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden termasuk jenis kelamin, usia, tahun lulus, program studi, dan perguruan tinggi. Data responden disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin			
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Perempuan	41	68%
2.	Laki-laki	19	32%
Jumlah		60	100%
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia			
1.	20 Tahun	10	17%
2.	21 Tahun	20	33%
3.	22 Tahun	17	28%
4.	23 Tahun	12	20%
5.	24 Tahun	1	2%
Jumlah		60	100%
Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Lulus			
1.	Tahun 2022	1	1%
2.	Tahun 2024	13	22%
3.	Tahun 2025	27	45%
4.	Tahun 2024/2025	19	32%
Jumlah		60	100%
Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi			
1.	Agribisnis	5	8%

2.	Akuntansi	6	10%
3.	Desain Komunikasi Visual	1	2%
4.	Ekonomi Pembangunan	1	2%
5.	Farmasi	1	2%
6.	Hukum	3	5%
7.	Hukum Ekonomi Syariah	1	2%
8.	Hukum Pidana Islam	1	2%
9.	Imu Hukum	1	2%
10.	Ilmu Komunikasi	3	5%
11.	Keolahragaan	1	2%
12.	Keperawatan	2	3%
13.	Komunikasi Penyiaran Islam	1	2%
14.	Manajemen	17	28%
15.	Pendidikan Agama Islam	1	2%
16.	Pendidikan Biologi	1	2%
17.	Pendidikan Islam PAUD	1	2%
18.	Pendidikan Keperawatan Olahraga	1	2%
19.	Psikolog	1	2%
20.	Rekam Medis dan Informasi Kesehatan	3	5%
21.	Sastra Inggris	1	2%
22.	Sejarah Peradaban Islam	1	2%
23.	Teknik Industri	2	3%
24.	Teknik Sipil	1	2%
25.	Teknologi Rekayasa Otomotif	1	2%
26.	Teknologi Rekayasa Perangkat Lunak	2	3%
Jumlah		60	100%
Karakteristik Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi			
1.	Universitas Setia Budi	1	2%
2.	Universitas Dharma Adi Unggul Bhirawa	2	3%
3.	Universitas Sebelas Maret	10	17%
4.	Universitas Terbuka	2	3%
5.	Universitas Kusuma Husada	1	2%
6.	Univeritas Duta Bangsa Surakarta	28	46%
7.	Universitas Islam Negeri RMS Surakarta	11	18%
8.	Universitas Tunas Pembangunan	1	2%
9.	Politeknik Indonusa Surakarta	1	2%
10.	Universitas Muhammadiyah Surakarta	2	3%
11.	Universitas Sahid Surakarta	1	2%
Jumlah		60	100%

Berdasarkan tabel 3.1, mayoritas berjenis kelamin perempuan (68%) dan berusia antara 21–22 tahun, yang menunjukkan dominasi usia produktif awal dalam proses pencarian kerja. Sebagian besar responden merupakan *fresh graduate* tahun 2025 (45%) dari berbagai program studi, dengan dominasi Prodi Manajemen (28%). Berdasarkan asal perguruan

tinggi, responden terbanyak berasal dari Universitas Duta Bangsa Surakarta (46%), diikuti UIN RMS Surakarta (18%) dan Universitas Sebelas Maret (17%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah *fresh graduate* dari bidang ekonomi dan bisnis yang aktif menggunakan *platform* digital dalam mencari pekerjaan di wilayah Kota Surakarta.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.643**	.614**	.547**	.859**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.643**	1	.629**	.584**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.614**	.629**	1	.455**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.547**	.584**	.455**	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.859**	.865**	.807**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 3.1 Hasil Uji Validitas Penggunaan *LinkedIn* (X1)
 Sumber : Data Olah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan gambar 1, Item X1.1 memiliki nilai korelasi sebesar 0,859 dengan nilai signifikansi 0,000 item ini dinyatakan valid. Item X1.2 menunjukkan nilai korelasi 0,865 dengan signifikansi 0,000 item ini memiliki hubungan yang sangat kuat dengan total nilai variabel X1. Item X1.3 juga memiliki nilai korelasi tinggi yaitu 0,807 dengan signifikansi 0,000 item tersebut valid. Selanjutnya, item X1.4 memperoleh nilai korelasi 0,775 dengan signifikansi 0,000, menjelaskan bahwa item X1.4 berkontribusi dalam mengukur variabel X1. Secara keseluruhan, seluruh item dinyatakan valid karena setiap nilai *Pearson Correlation* > 0,30 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga seluruh pernyataan terbukti mampu mengukur konstruk variabel X1 secara tenat

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.500**	.387**	.395**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.002	.000
	N	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.500**	1	.452**	.547**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.387**	.452**	1	.717**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.395**	.547**	.717**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.728**	.791**	.801**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 3.2 Hasil Uji Validitas Penggunaan *JobStreet* (X2)
 Sumber : Data Olah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan gambar 2, Item X2.1 memiliki nilai korelasi sebesar 0,728 dengan nilai signifikansi 0,000 item ini valid. Item X2.2 menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,791 dengan nilai signifikansi 0,000 item ini memiliki hubungan yang sangat kuat dengan total nilai variabel X2. Item X2.3 mendapat nilai korelasi sebesar 0,801 dengan signifikansi 0,000 item tersebut valid. Item X2.4 memiliki nilai korelasi tertinggi yaitu 0,842 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menyatakan bahwa item tersebut memberikan kontribusi sangat baik dalam mengukur variabel X2. Secara keseluruhan, seluruh item valid karena setiap nilai *Pearson Correlation* berada > 0,30 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang

berarti seluruh pernyataan memiliki hubungan kuat dan signifikan dengan total nilai variabel.

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.149	.595**	.428**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.257	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.149	1	.255*	.490**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.257		.049	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.595**	.255*	1	.546**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.049		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.428**	.490**	.546**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.713**	.660**	.791**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 3.3 Hasil Uji Validitas Efektivitas Pencarian Kerja (Y)

Sumber : Data Olah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan gambar 3, Item Y1 memiliki nilai korelasi sebesar 0,713 dengan nilai signifikansi 0,000 item ini memiliki hubungan kuat dengan total nilai variabel Y. Item Y2 menunjukkan nilai korelasi 0,660 dengan signifikansi 0,000, sehingga item tersebut valid. Item Y3 memperoleh nilai korelasi sebesar 0,791 dengan nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa item ini memberikan kontribusi besar dalam mengukur variabel Y. Item Y4 memiliki nilai korelasi tertinggi yaitu 0,822 dengan signifikansi 0,000 sehingga menegaskan bahwa item tersebut berperan kuat dalam membentuk konstruk variabel Y. Seluruh item variabel Y dinyatakan valid karena setiap nilai *Pearson Correlation* berada > 0,30 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	4

Gambar 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Penggunaan LinkedIn (X1)

Sumber : Data Olah SPSS 26 (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,846 > 0,70 maka kuesioner ini dianggap sudah reliabel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	4

Gambar 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Penggunaan JobStreet (X2)

Sumber : Data Olah SPSS 26 (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,799 > 0,70 maka kuesioner ini dianggap sudah reliabel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	4

Gambar 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Efektivitas Pencarian Kerja (Y)

Sumber : Data Olah SPSS 26 (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,728 > 0,70 maka kuesioner ini dianggap sudah reliabel.

2) Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26452863
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.124
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.021 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.282 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound .270
	Upper Bound .294	

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Gambar 3.7 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas One-Sample Monte Carlo
 Sumber : Data Olah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil gambar 7, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* diperoleh sebesar 0,021. Karena nilai signifikansi tersebut < 0,05, maka data residual tidak berdistribusi normal.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3.795	.779		4.871	.000
	TOTAL_X1	-.135	.067	-.335	-2.009	.049
	TOTAL_X2	-.075	.077	-.163	-.976	.333

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 3.8 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas
 Sumber : Data Olah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan gambar 8, diperoleh variabel X1 memiliki nilai signifikansi 0.049, dan variabel X2 memiliki nilai signifikansi 0.333. Variabel X2 memenuhi kriteria bebas heteroskedastisitas karena nilai sig > 0.05. Namun, variabel X1 menunjukkan nilai 0.049 yang berada di bawah batas 0.05, sehingga mengindikasikan adanya heteroskedastisitas pada variabel X1.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1	.495	2.020
	TOTAL_X2	.495	2.020

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Gambar 3.9 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas
 Sumber : Data Olah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan gambar 9, nilai tolerance untuk variabel TOTAL_X1 (Penggunaan *LikedIn*) dan TOTAL_X2 (Penggunaan *JobStreet*) sebesar 0,495 > 0,10. Nilai VIF keduanya sebesar 2,020 di bawah batas maksimum 10. Kedua variabel independen dinyatakan bebas dari multikolinearitas, yang tidak terjadi hubungan kuat antarvariabel yang dapat mengganggu model regresi.

3) Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.875	2	4.938	7.855	.001 ^b
	Residual	35.830	57	.629		
	Total	45.705	59			

a. Dependent Variable: ABS_RES
 b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Gambar 3.10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
 Sumber : Data Olah SPSS 26 (2025)

Coefficients^a

Model		Unstandardized	Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.702	1.264		3.718	.000
	TOTAL_X1	.437	.109	.522	4.012	.000
	TOTAL_X2	.242	.125	.252	1.940	.057

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Gambar 3.11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Sumber : Data Olah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil gambar 10, bahwa variabel X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0.437 dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05). Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 4.702 + 0.437X_1$. Variabel X2 memiliki koefisien regresi sebesar 0.242 dengan nilai signifikansi 0.057 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y pada tingkat signifikansi 5%. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 4.702 + 0.242X_2$.

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,855 dengan signifikansi 0,001 (< 0,05), yang menandakan bahwa secara simultan penggunaan *LinkedIn* dan *JobStreet* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pencarian kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua platform digital tersebut bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap efektivitas pencarian kerja *fresh graduate* di Kota Surakarta, dengan *LinkedIn* sebagai variabel yang lebih dominan.

4) Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.506	1.287

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Gambar 3.12 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Sumber : Data Olah SPSS 26 (2025)

Nilai *R Square* sebesar 0,523 berarti X1 dan X2 mampu menjelaskan 52,3% perubahan pada variabel Y. *Adjusted R Square* sebesar 0,506 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel, model masih menjelaskan 50,6% variasi Y. Sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

5) Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.702	1.264		3.718	.000
	TOTAL_X1	.437	.109	.522	4.012	.000
	TOTAL_X2	.242	.125	.252	1.940	.057

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Gambar 3.13 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Sumber : Data Olah SPSS 26 (2025)

Hipotesis pada variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap Y. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai $t = 4.012$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H1 dinyatakan diterima variabel X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Hipotesis pada variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Hasil uji t menunjukkan nilai $t = 1.940$ dengan signifikansi $0.057 > 0.05$, sehingga H2 dinyatakan ditolak. Dengan demikian, variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y pada tingkat signifikansi 5%.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahrunnisya et al., 2021) yang menyatakan bahwa *LinkedIn* sebagai media sosial profesional mampu meningkatkan efektivitas pencarian kerja melalui perluasan jejaring profesional, personal

branding, serta kemudahan interaksi antara pencari kerja dan perekrut. *LinkedIn* tidak hanya berfungsi sebagai penyedia informasi lowongan kerja, tetapi juga sebagai sarana membangun kredibilitas dan visibilitas pencari kerja, sehingga peluang untuk memperoleh pekerjaan menjadi lebih besar. Hal ini mendukung temuan penelitian ini bahwa penggunaan *LinkedIn* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pencarian kerja *fresh graduate*.

Penelitian oleh (Hospitals & Mumbai, 2021) menunjukkan bahwa *LinkedIn* lebih efektif dibandingkan *platform* pencarian kerja konvensional karena menekankan aspek *networking* profesional dan pencocokan berbasis profil kompetensi. *LinkedIn* memungkinkan perekrut untuk menilai latar belakang pendidikan, pengalaman, serta keterampilan pencari kerja secara lebih mendalam, sehingga proses pencarian kerja menjadi lebih terarah dan efisien. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa *LinkedIn* menjadi faktor dominan dalam meningkatkan efektivitas pencarian kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nivithasree & Student, 2025) yang menyatakan bahwa portal lowongan kerja online seperti *JobStreet* menghadapi kendala berupa tingginya tingkat persaingan pelamar, ketidaksesuaian antara informasi lowongan dan kualifikasi pelamar, serta keterbatasan sistem pencocokan otomatis. Kondisi tersebut menyebabkan meskipun *JobStreet* menyediakan informasi lowongan yang luas, efektivitasnya dalam meningkatkan keberhasilan pencarian kerja masih relatif terbatas, khususnya bagi *fresh graduate*.

Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,3%, penelitian ini menunjukkan bahwa *LinkedIn* dan *JobStreet* secara bersama-sama berkontribusi terhadap efektivitas pencarian kerja. Namun, *LinkedIn* memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan *JobStreet*. Temuan ini memperkuat bukti empiris bahwa platform berbasis jejaring profesional lebih efektif dalam membantu *fresh graduate* membangun peluang kerja dibandingkan portal lowongan kerja konvensional.

4. Kesimpulan dan Saran

Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan *LinkedIn* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pencarian kerja *fresh graduate* di Kota Surakarta, sehingga semakin optimal penggunaan *LinkedIn* maka semakin tinggi efektivitas pencarian kerja yang diperoleh. Sebaliknya, penggunaan *JobStreet* berpengaruh positif namun tidak signifikan, sehingga *JobStreet* belum mampu meningkatkan efektivitas pencarian kerja secara nyata. Secara simultan, kedua platform memberikan kontribusi sebesar 52,3% terhadap efektivitas pencarian kerja, dengan *LinkedIn* sebagai variabel yang lebih dominan. Penelitian ini menguatkan bahwa jejaring profesional seperti *LinkedIn* lebih efektif dibandingkan portal lowongan kerja tradisional dalam membantu pencari kerja memperoleh peluang pekerjaan.

Saran untuk Penelitian selanjutnya adalah menambahkan variabel lain yang belum tercakup dalam penelitian ini, seperti kualitas curriculum vitae, soft skills, pengalaman magang, serta penggunaan platform digital lainnya yang juga berperan dalam efektivitas pencarian kerja. Hal ini diperlukan untuk penyempurnaan hasil penelitian agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan berdaya guna bagi akademisi, pencari kerja, maupun penyedia layanan rekrutmen.

Daftar Pustaka

- Ahmed, A. (2023). *International Journal of Research*. 10(08), 370–377.
- Daffa, M., Cahyadi, F., & Sari, N. (2025). *Peran Media Sosial LinkedIn dalam Mendapatkan Pekerjaan (Studi pada Fresh Graduate Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Lambung Mangkurat)*. 2(1), 142–156.
- Dwitariniki, A. F., & Iskandriawan, B. (2025). *Efektivitas Alat Digital dalam Menekan Mismatch Rekrutmen Entry-level : Studi Kasus di Industri Outsourcing*.
- Hidayat, D. S. (2025). *The Role of Social Media in Employee Recruitment and Selection*.

7(2), 70–77.

Husna, J., Prasetya, A., Shadiqin, S., Fanisa, S., & Pungki, B. (2021). *Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial (E- Recruitment)*. 2(1), 45–54.

Hospitals, A., & Mumbai, N. (2021). *NON VITAL BLEACHING : A NON INVASIVE ENDO TOUCH UP*. 9(4), 1055–1057.

Kelley, E. M., Ksoll, C., & Magruder, J. (2022). *How do Online Job Portals affect Employment and Job Search ? Evidence from India **.

Lesenyego, A., & Chukwuere, J. E. (2019). *Social media for job recruitment : A review study. 1*, 43–50.

Mahrunnisya, D., Ma, A., Rahmawati, F., Permintaan, E., Di, K., & Pandemi, M. (2021). *Pemanfaatan Teknologi Berbasis Sosial Media L inkedin Guna Efektivitas , .* 2(2), 88–91.

Nivithaasree, R., & Student, S. R. (2025). *A Study On Job Search Opportunities Through Social Media Platforms. 13*(4), 287–295.

Saputra, D. A., & Kuswanti, A. (2025). *PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI PADA MEDIA SOSIAL LINKEDIN TERHADAP KEBUTUHAN INFORMASI. 9*(2), 750–762.