



Analisis Niat Penggunaan Rekrutmen Berbasis AI Menggunakan Integrasi Model UTAUT

Walterindra Geri Permana*

Fakultas Teknik Informatika, Program Studi Magister Teknik Informatika, IIB Darmajaya, Bandar Lampung, Indonesia

Email: walterindra.2521210035@mail.darmajaya.ac.id

Email Penulis Korespondensi: walterindra.2521210035@mail.darmajaya.ac.id

Abstrak—Transformasi digital dalam sektor publik menuntut efisiensi birokrasi melalui integrasi teknologi Kecerdasan Buatan (AI), khususnya pada proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi niat penggunaan teknologi rekrutmen berbasis AI di kalangan profesional SDM di sektor publik. Menggunakan kerangka kerja Unified Theory for Acceptance and Use of Technology (UTAUT), penelitian kuantitatif ini melibatkan 60 responden yang merupakan pegawai internal, pengambil kebijakan, dan panitia seleksi CPNS di sektor publik. Teknik analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan hanya adopsi teknologi yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat penggunaan AI dengan nilai koefisien jalur 0,616 dan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu, *Effort Expectancy*, *Social Influence*, dan *Facilitating Condition* ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat penggunaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah niat adopsi AI di BKPSDM Pringsewu sangat bergantung pada persepsi manfaat kinerja nyata, sehingga strategi implementasi harus difokuskan pada demonstrasi keunggulan fungsional teknologi tersebut. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperluas penerapan model UTAUT pada adopsi AI di birokrasi pemerintah daerah, serta kontribusi praktis sebagai panduan strategis bagi pengambil kebijakan di daerah dalam memitigasi risiko tata kelola dan merancang implementasi teknologi berbasis kebutuhan fungsional nyata.

Kata Kunci: Artificial Intelligence; Rekrutmen; UTAUT; Sektor Publik; Adopsi Teknologi

Abstract—Digital transformation in the public sector requires bureaucratic efficiency through the integration of Artificial Intelligence (AI) technology, particularly in the recruitment process for Civil Servants (ASN). This study aims to analyze the factors influencing the intention to use AI-based recruitment technology among HR professionals in the public sector. Using the Unified Theory for Acceptance and Use of Technology (UTAUT) framework, this quantitative study involved 60 respondents consisting of internal employees, policymakers, and CPNS selection committee members in the public sector. Data analysis was conducted using Partial Least Squares (PLS)-based Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 4 software. The results indicate that only technology adoption has a significant and positive effect on the intention to use AI, with a path coefficient of 0.616 and a significance level of 0.000. Meanwhile, *Effort Expectancy*, *Social Influence*, and *Facilitating Conditions* were found to have no significant effect on the intention to use AI. The conclusion of this study is that the intention to adopt AI at the Pringsewu BKPSDM is highly dependent on the perception of tangible performance benefits; therefore, implementation strategies must focus on demonstrating the functional advantages of the technology. This study makes a theoretical contribution by expanding the application of the UTAUT model to AI adoption in local government bureaucracies, as well as a practical contribution by providing a strategic guide for local policymakers to mitigate governance risks and design technology implementations based on actual functional needs.

Keywords: Artificial Intelligence; Recruitment; UTAUT; Public Sector; Technology Adoption

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital dalam sektor publik kini telah mencapai titik krusial di mana integrasi teknologi canggih seperti Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence/AI*) bukan lagi sekadar pilihan, melainkan keharusan untuk meningkatkan efisiensi birokrasi. Rekrutmen, sebagai komponen fundamental dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), memegang peran pivotal dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, dan memilih individu yang tepat untuk mengisi posisi organisasi guna memastikan integrasi yang mulus dan kinerja yang optimal (Tanantong & Wongras, 2024). Dalam ekosistem pemerintahan di Indonesia, proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) telah berkembang pesat melalui sistem seleksi yang semakin terdigitalisasi, namun tantangan efisiensi pada tingkat administratif tetap menjadi kendala utama bagi instansi daerah seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pringsewu (Putri, 2023).

Di tingkat nasional, Indonesia telah menetapkan Strategi Nasional Kecerdasan Buatan 2020-2045 yang menempatkan AI sebagai pilar dalam reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik (Silitonga & Isbah, 2023). Arahan Presiden Joko Widodo untuk menggantikan beberapa posisi administrasi dengan AI bertujuan menciptakan birokrasi yang lebih efisien dan akuntabel (Silitonga & Isbah, 2023). Implementasi AI dalam sistem rekrutmen ASN diharapkan dapat mempercepat penyaringan resume hingga 14 kali lipat, menghemat ribuan jam kerja administratif yang sebelumnya dilakukan secara manual (Silitonga & Isbah, 2023).

Kabupaten Pringsewu, dengan jumlah ASN yang mencapai 4.880 orang per Desember 2022, menghadapi tantangan regenerasi dan penataan tenaga honorer yang kompleks. Fokus pembangunan jangka menengah (2024-2029) di daerah ini menekankan pada pembangunan sistem operasional dan tata kelola yang efektif serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Integrasi AI dalam manajemen talenta di BKPSDM menjadi selaras dengan tujuan strategis tersebut, namun keberhasilannya sangat bergantung pada bagaimana teknologi ini diterima oleh para pemangku kepentingan di tingkat operasional.

Tradisionalitas proses rekrutmen yang mengandalkan tahapan manual sering kali memakan waktu, terbatas secara lokasi, dan membutuhkan biaya besar karena ketergantungan pada interaksi tatap muka serta penilaian berbasis



dokumen fisik (Tanantong & Wongras, 2024). Tantangan terbesar bagi perekrut saat ini adalah menemukan kandidat yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga selaras dengan budaya organisasi, sebuah proses yang sering kali menjadi sempit karena keterbatasan alat bantu dalam menyaring basis data pelamar yang masif. Di tengah persaingan talenta yang semakin ketat, penggunaan teknologi AI muncul sebagai solusi strategis untuk mengotomatiskan tugas-tugas rutin, memungkinkan praktisi SDM untuk lebih berkonsentrasi pada urusan strategis (Carolina et al., 2024).

Pemerintah Kabupaten Pringsewu melalui BKPSDM telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap digitalisasi layanan kepegawaian melalui inisiatif seperti program PELITA (Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik) sebuah strategi Peningkatan Layanan melalui Pelayanan Kepegawaian Berbasis Digital dan implementasi aplikasi Pak-D (Pelayanan Administrasi Kepegawaian Daerah) (Kabupaten Pringsewu, 2025). Namun, untuk melangkah lebih jauh ke arah integrasi AI dalam rekrutmen, diperlukan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat penggunaan teknologi tersebut di kalangan pegawai pemerintah. Analisis ini menggunakan kerangka kerja *Unified Theory for Acceptance and Use of Technology* (UTAUT) yang diintegrasikan dengan variabel tambahan untuk memotret kesiapan dan penerimaan teknologi secara komprehensif di lingkungan BKPSDM Kabupaten Pringsewu (Putri, 2023).

Penerapan AI dalam proses rekrutmen saat ini belum meluas, terutama karena berbagai kekhawatiran. AI dalam rekrutmen menghadapi keterbatasan, termasuk ketergantungan pada data dan algoritma yang dibuat manusia, yang berpotensi menyebabkan ketidakpastian dalam pengambilan keputusan. Terdapat kekhawatiran bahwa AI dapat meniru bias manusia serta kemampuannya untuk meniru sentuhan manusia yang halus dalam menilai kualitas-kualitas tak berwujud yang tidak terlihat dalam penilaian *Curriculum Vitae* (Kulshrestha, 2024).

Tantangan juga muncul dalam hal keandalan, privasi data, dan penggantian manusia dalam proses merekrut (Hemalatha et al., 2021). Sangat penting untuk mempertimbangkan kesiapan UU Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi dan melakukan persiapan yang diperlukan untuk integrasi AI. Hal ini mencakup pengintegrasian regulasi AI ke dalam kerangka kerja UUDP serta penguatan infrastruktur keamanan dan privasi (Ore & Sposato, 2022).

Pada dasarnya, rekrutmen merupakan langkah awal bertemunya pencari kerja dan perusahaan, di mana organisasi berupaya menarik talenta terbaik yang memiliki keselarasan keterampilan dengan peran yang dibutuhkan ((Lisa & Talla Simo, 2021; Al Khamis, 2025). Agar proses pencocokan ini tetap berjalan efektif di tengah dinamisnya kondisi pasar (Nanor et al., 2022), modernisasi melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Elektronik (e-MSDM) menjadi sebuah keharusan. Di era digital saat ini, adaptasi teknologi tidak hanya mengubah cara kerja MSDM secara keseluruhan (Lisa & Talla Simo, 2021), tetapi juga melahirkan tren *e-recruitment* berbasis situs web dan media sosial yang jauh lebih efisien, hemat biaya, dan mampu menjangkau kandidat secara global selama 24/7 tanpa batas konten (Hardiansyah et al., 2023); (Parimalam. I & Dhanabagiyam, 2023). Ditambah dengan pemanfaatan penilaian *online* yang mampu menyaring hard skill sekaligus soft skill secara objektif (Mishra et al., 2025) dalam berburu talenta berbakat.

Penelitian ini mengadopsi model UTAUT yang dikembangkan oleh (Venkatesh et al., 2023), yang merupakan integrasi dari delapan model adopsi teknologi sebelumnya dan mampu menjelaskan hingga 70% variansi dalam niat perilaku penggunaan. Model ini disesuaikan dengan konteks rekrutmen berbasis AI di sektor publik. *Performance Expectancy* didefinisikan sebagai sejauh mana individu percaya bahwa penggunaan AI dalam rekrutmen akan membantu mereka mencapai keuntungan dalam kinerja pekerjaan, seperti meningkatkan akurasi analisis kandidat dan mempercepat proses seleksi. AI dalam rekrutmen memungkinkan penyaringan ribuan pelamar dalam waktu singkat dengan kriteria objektif. Berdasarkan literatur, individu lebih cenderung mengadopsi teknologi baru jika mereka memandang teknologi tersebut memberikan manfaat nyata bagi efektivitas kerja.

Dalam penelitian terdahulu mengidentifikasi pengaruh yang patut diperhatikan dari *Performance Expectancy* terhadap Niat Perilaku di berbagai bidang, termasuk penelitian Pembelajaran Ekonomi Mahasiswa terhadap niat penggunaan Chat GPT (Chusna & Sabandi, 2025), adopsi Layanan Kesehatan berbasis digital di negara berkembang (Farhat et al., 2025), dan adopsi perekrutan berbasis AI di kalangan staf sumber daya manusia (Thanvi et al., 2024). Oleh karena itu, persepsi individu terhadap *Performance Expectancy* atau seberapa efektif teknologi baru, seperti AI dalam perekrutan talenta, dapat memengaruhi kesediaan mereka untuk menggunakannya.

Effort Expectancy merujuk pada tingkat kemudahan yang terkait dengan penggunaan sistem. Jika sistem rekrutmen berbasis AI dirasakan mudah dipelajari dan dioperasikan tanpa membutuhkan usaha mental yang besar, maka niat untuk menggunakannya akan meningkat (Tanantong & Wongras, 2024). Menurut Iswati et al. (2024) kemudahan antarmuka menjadi sangat krusial di lingkungan pemerintahan dengan profil usia pegawai yang bervariasi.

Social Influence mencerminkan sejauh mana seorang pegawai merasa bahwa orang lain yang dianggap penting seperti pimpinan atau rekan kerja percaya bahwa mereka harus menggunakan sistem AI (Tanantong & Wongras, 2024). Dalam struktur birokrasi yang hirarkis seperti di BKPSDM Pringsewu, instruksi manajemen dan dukungan kolektif terhadap transformasi digital sangat memengaruhi keputusan adopsi teknologi individu. *Social Influence* mengacu pada seberapa besar keyakinan orang bahwa individu-individu penting dalam hidup mereka, seperti keluarga dan teman, menganggap mereka harus menggunakan teknologi tertentu (Mawaddah & Retnowardhani, 2023). Telah dicatat bahwa pengaruh sosial memegang peran penting dalam penggunaan teknologi di berbagai bidang, termasuk perekrutan pelamar kerja berbasis AI (Duong & Thi, 2022).

Facilitating Condition mencakup ketersediaan infrastruktur teknis dan dukungan organisasi yang diperlukan untuk mendukung penggunaan sistem. Untuk mengadopsi teknologi baru, sangatlah penting untuk mengintegrasikan teknologi tersebut ke dalam infrastruktur organisasi dan infrastruktur teknis dari teknologi itu sendiri (Tanantong & Wongras, 2024). Sebuah studi tentang penerimaan ERP dalam suatu organisasi menunjukkan bahwa persepsi tentang dukungan organisasi dalam menyediakan infrastruktur yang diperlukan meningkatkan kemungkinan adopsi dan implementasi sistem (Ashar et al., 2025). Selain itu, dukungan teknis, ketersediaan perangkat, dan panduan penggunaan aplikasi merupakan syarat mutlak agar pegawai merasa yakin untuk mengadopsi AI dalam pekerjaan sehari-hari (Bhachaiyud & Laptaned, 2025).

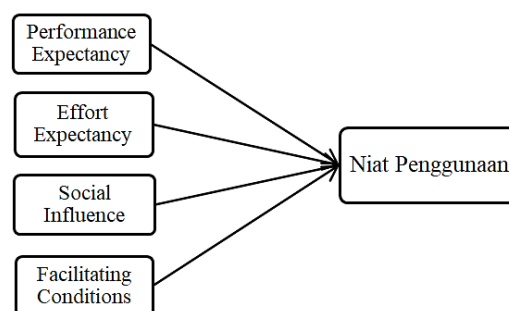
Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pandangan para profesional SDM dan rekrutmen di BKPSDM Kab. Pringsewu mengenai integrasi kecerdasan buatan (AI) dalam rekrutmen CPNS, dengan menyadari kontribusinya yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan yang berkelanjutan di Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu. Mengingat penerapan yang luas dari model *Unified Theory for Acceptance and Use of Technology* (UTAUT) (Venkatesh et al., 2023), dalam berbagai studi yang meneliti penerimaan teknologi informasi baru dan inovasi berbasis AI di bidang-bidang seperti aplikasi seluler, pendidikan, dan layanan publik, model ini sangat diminati karena kemampuannya yang substansial dalam menjelaskan perilaku yang terkait dengan adopsi teknologi baru (Lee et al., 2021). Oleh karena itu, penelitian ini dirancang khusus untuk membangun model struktural baru dengan mengintegrasikan komponen UTAUT dengan faktor-faktor tambahan yang berkaitan dengan praktik perekrutan CPNS di BKPSDM Kabupaten Pringsewu. Penelitian ini dirancang untuk mencapai tujuan berikut: menganalisis pandangan para profesional mengenai AI dalam rekrutmen dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi penggunaan AI dalam proses rekrutmen CPNS.

Penelitian ini berkontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik (e-HRM), khususnya dalam memperluas keberterimaan model UTAUT pada lokus instansi pemerintah daerah di Indonesia yang memiliki karakteristik birokrasi hierarkis dan variasi kecakapan digital yang unik. Sementara secara praktis, penelitian ini berkontribusi sebagai rujukan strategis dan rekomendasi kebijakan bagi Pemerintah Kabupaten Pringsewu melalui BKPSDM dalam memetakan kesiapan serta memitigasi risiko (seperti isu regulasi perlindungan data dan bias algoritma) sebelum mengintegrasikan teknologi AI ke dalam sistem seleksi kepegawaian, guna menyukseskan kelanjutan program digitalisasi daerah seperti PELITA dan Pak-D.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antar variabel yang dihipotesiskan, sebagaimana dijelaskan dalam Gambar 1. Model penelitian ini awalnya dikembangkan berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari tinjauan pustaka atas penelitian-penelitian sebelumnya. Selanjutnya, menyebar kuesioner yang dilakukan untuk memvalidasi faktor-faktor penting dalam model yang diusulkan dan menyempurnakan kerangka kuesioner untuk survei yang akan datang, dengan tujuan memastikan kesesuaiannya dalam konteks perekrutan di BKPSDM Kab. Pringsewu.



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang disajikan pada Gambar 1, terlihat sebuah alur hubungan kausal yang menjelaskan faktor-faktor pendorong minat seseorang dalam mengadopsi suatu sistem. Model pada Gambar 1 secara jelas mengadopsi konstruk utama dari teori *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT), yang memosisikan Niat Penggunaan sebagai variabel dependen atau muara akhir dari analisis ini.

Pada bagian kiri diagram pada Gambar 1, terdapat empat variabel independen yang digambarkan memiliki pengaruh langsung. Faktor pertama *Performance Expectancy* atau adopsi teknologi, yang menggambarkan sejauh mana calon pengguna percaya bahwa teknologi AI dapat membantu meningkatkan produktivitas atau efektivitas rekrutmen. Selanjutnya, terdapat *Effort Expectancy* atau ekspektasi usaha yang menyoroti aspek kemudahan penggunaan, di mana sistem yang dianggap praktis dan tidak rumit akan lebih mudah diterima. Selain faktor teknis dan personal, diagram pada Gambar 1, juga memasukkan unsur lingkungan melalui variabel *Social Influence* atau pengaruh sosial. Variabel ini merefleksikan adanya dorongan atau opini dari orang-orang sekitar seperti rekan kerja atau atasan yang memengaruhi keputusan seseorang untuk mengadopsi AI dalam proses rekrutmen ASN. Terakhir, aspek pendukung eksternal

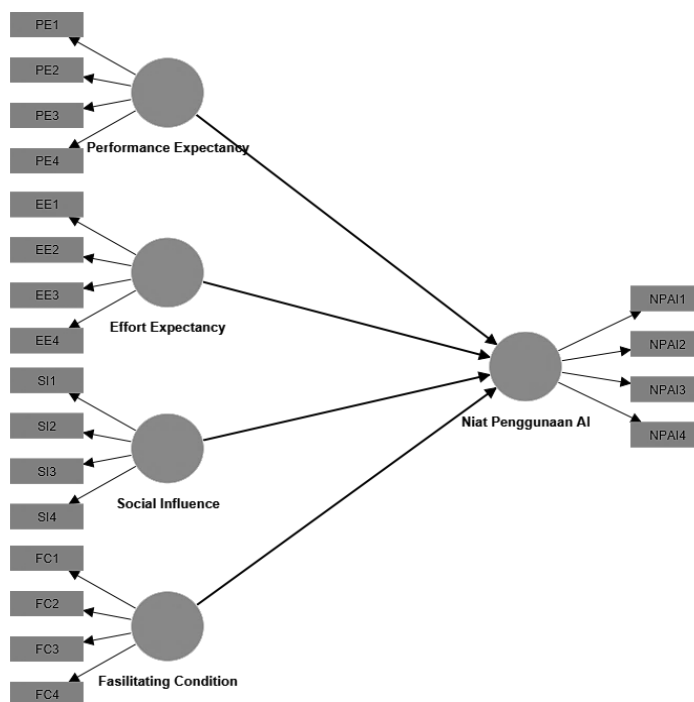
digambarkan melalui *Facilitating Conditions* atau kondisi yang memfasilitasi, yang mengukur ketersediaan infrastruktur, perangkat, maupun bantuan teknis yang memadai di organisasi. Melalui arah panah yang konvergen pada Gambar 1, seluruh faktor tersebut secara bersama-sama maupun parsial dihipotesiskan menjadi penentu utama yang membentuk kuat atau lemahnya Niat Penggunaan seorang pengguna terhadap teknologi baru yang ditawarkan.

2.2 Subjek, Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian dilaksanakan di BKPSDM Kabupaten Pringsewu, Provinsi Lampung. Subjek dan populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan praktisi pengelola kepegawaian yang terlibat dalam proses perencanaan dan seleksi pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling untuk memastikan responden memiliki pemahaman atau keterkaitan dengan sistem informasi kepegawaian. Responden yang dipilih harus memenuhi kriteria spesifik untuk memastikan mereka memahami konteks rekrutmen dan potensi penggunaan AI: Pegawai Internal BKPSDM Kab. Pringsewu, Pengambil Keputusan, Panitia Seleksi CPNS, dan Kecakapan Digital, yang diukur berdasarkan pengalaman responden dalam mengoperasikan sistem informasi kepegawaian (seperti SAPK/SIASN, Simpeg, atau aplikasi berbasis AI) minimal selama 1 tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 orang.

2.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Pemilihan PLS-SEM didasarkan pada kemampuannya untuk menguji model struktural dengan variabel laten yang kompleks dan data yang tidak harus berdistribusi normal. Tahapan analisis data dibagi menjadi dua bagian utama: evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*) (Rahadi, 2023). Berikut adalah gambar model struktural pada penelitian ini menggunakan Smart PLS 4, yaitu:



Gambar 2. Persamaan Model Struktural

Berdasarkan Gambar 2 di atas, maka dapat dinyatakan dalam persamaan model struktural sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 \quad (1)$$

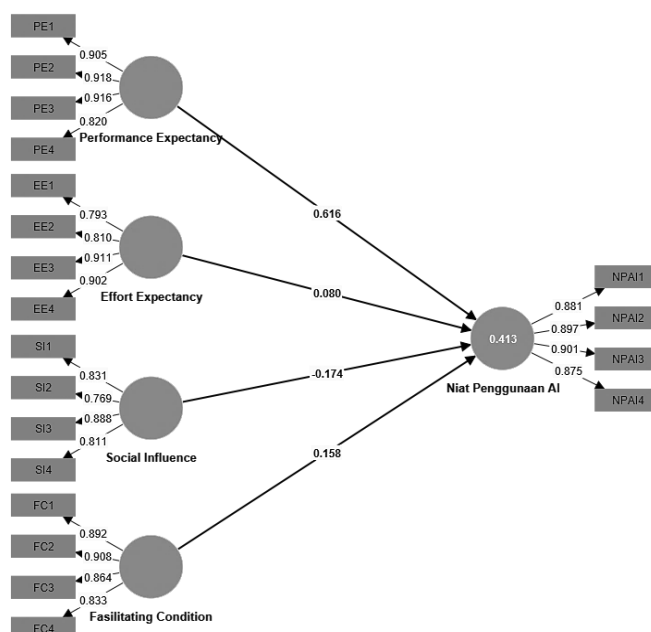
Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut (Alwiyah et al., 2024) metode PLS mampu menggambarkan variabel laten tak terukur langsung dan diukur menggunakan indikator-indikator. Penulis menggunakan Partial Least Square karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya sehingga penulis dapat menganalisis dengan perhitungan yang jelas dan terperinci. Tahapan analisis meliputi: Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) dimana uji validitas konvergen dengan nilai loading factor > 0,7 dan AVE > 0,5), validitas diskriminan atau HTMT < 0,9, dan reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha & Composite Reliability* > 0,7). Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) dimana uji R^2 untuk mengukur variansi niat penggunaan, estimasi koefisien jalur (β), dan pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping dengan melihat nilai T-statistik > 1,96 dan P-value < 0,05.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Hasil penerapan PLS-SEM pada penelitian ini merupakan sebuah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dalam penelitian, ditampilkan pada Gambar 3. Penyajian visual ini mempermudah pemahaman terhadap temuan dan wawasan dari evaluasi model pengukuran (*outer model*) PLS-SEM, sehingga berkontribusi pada pemahaman yang lebih mendalam terhadap hasil penelitian.

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menganalisis model pengukuran dalam penelitian ini. Uji validitas meliputi validitas diskriminan dan validitas konvergen. Sedangkan pengujian reliabilitas ditunjukkan dengan menghitung reliabilitas komposit dan nilai *Cronbach's Alpha*. Pengujian *outer model* bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator dalam merefleksikan konstruk (variabel laten) yang diukur. Salah satu parameter utama dalam uji validitas konvergen adalah nilai *outer loading*. Validitas konvergen dapat dilihat pada nilai *outer loading* seperti pada Gambar 3.



Gambar 3. Uji Validitas dan Realibilitas PLS-SEM

Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan indikator-indikator dalam setiap variabel memiliki korelasi yang kuat dan konsisten.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability (CR)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Effort Expectancy</i>	0,884	0,960	0,732
<i>Fasilitating Condition</i>	0,898	0,914	0,765
Niat Penggunaan AI	0,911	0,913	0,790
<i>Performance Expectancy</i>	0,913	0,927	0,793
<i>Social Influence</i>	0,859	0,933	0,682

Berdasarkan hasil yang disajikan dalam Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa pengukuran untuk PE, EE, SI, FC, dan NP menunjukkan validitas dan keandalan. Kesimpulan ini dilihat dari hasil analisis diperoleh nilai *Cronbach's alpha* untuk setiap variabel melebihi 0,7, yang menunjukkan keandalan yang baik untuk konstruk yang divalidasi dalam penelitian ini (Alwiyah et al., 2024). Nilai *composite reliability* dari setiap faktor lebih besar dari 0,80, yang merupakan nilai yang sangat tinggi untuk konstruk yang diusulkan. Oleh karena itu, model yang diusulkan memenuhi persyaratan keandalan konstruk. Selain itu, *Average Variance Extracted (AVE)* tetap menjadi metrik yang disukai untuk mengevaluasi validitas konvergen. Nilai AVE yang melebihi ambang batas minimum yang direkomendasikan sebesar 0,5 menegaskan adanya validitas konvergen. Karena semua nilai AVE melampaui ambang batas 0,5, dapat disimpulkan bahwa model struktural memenuhi persyaratan validitas konvergen (Weckenborg et al., 2024).

Tabel 2. Hasil Outer Loading

	<i>Effort Expectancy</i>	<i>Fasilitating Condition</i>	Niat Penggunaan AI	<i>Performance Expectancy</i>	<i>Social Influence</i>
EE1	0.793				

	<i>Effort Expectancy</i>	<i>Fasilitating Condition</i>	<i>Niat Penggunaan AI</i>	<i>Performance Expectancy</i>	<i>Social Influence</i>
EE2	0.810				
EE3	0.911				
EE4	0.902				
FC1		0.892			
FC2		0.908			
FC3		0.864			
FC4		0.833			
NPAI1			0.881		
NPAI2			0.897		
NPAI3			0.901		
NPAI4			0.875		
PE1				0.905	
PE2				0.918	
PE3				0.916	
PE4				0.820	
SI1					0.831
SI2					0.769
SI3					0.888
SI4					0.811

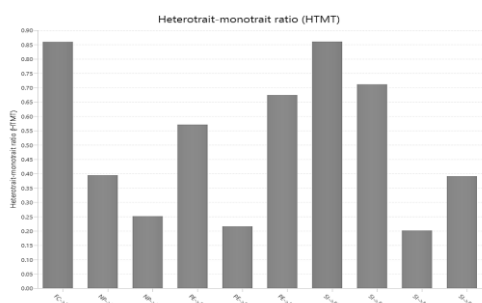
Berdasarkan Tabel 2, seluruh item indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut valid dalam menjelaskan variabel latennya. Hasil ini mendukung nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk seluruh variabel juga telah melampaui ambang batas 0,5. Untuk uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability seluruhnya berada di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang sangat baik.

Validitas diskriminan merupakan bagian dari evaluasi model pengukuran yang bertujuan untuk menguji sejauh mana suatu konstruk dalam model mampu membedakan diri dari konstruk lain. Validitas diskriminan model awal diuji dengan kriteria Fornell-Larcker, cross loading, dan HTMT. Nilai validitas diskriminan berdasarkan Fornell-Larcker Criterion pada model penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Kriteria Fornell-Larcker

	<i>Effort Expectancy</i>	<i>Fasilitating Condition</i>	<i>Niat Penggunaan AI</i>	<i>Performance Expectancy</i>	<i>Social Influence</i>
<i>Effort Expectancy</i>	0,855				
<i>Fasilitating Condition</i>	0,763	0,875			
<i>Niat Penggunaan AI</i>	0,390	0,233	0,889		
<i>Performance Expectancy</i>	0,512	0,199	0,622	0,891	
<i>Social Influence</i>	0,730	0,623	0,220	0,383	0,826

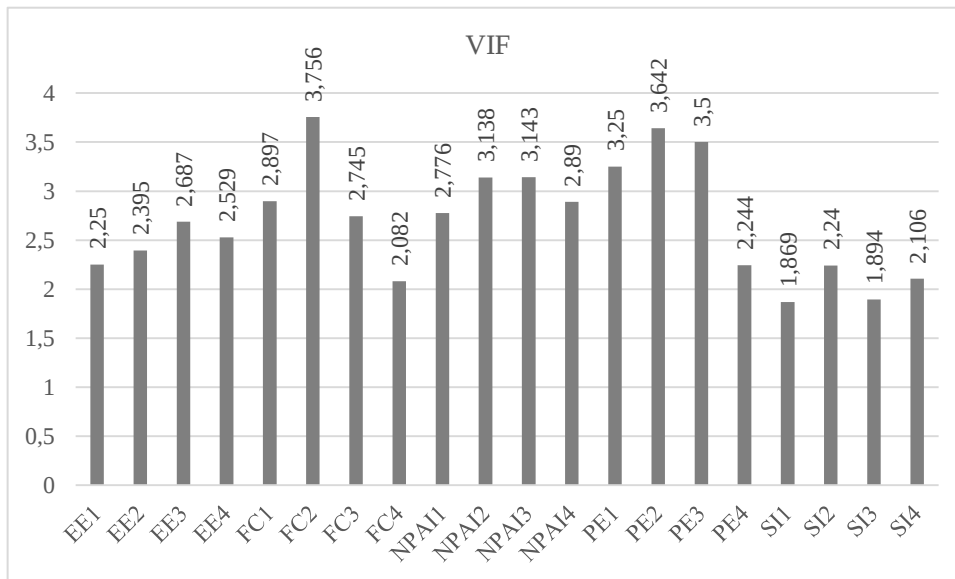
Berdasarkan hasil analisis Tabel 3, menunjukkan bahwa, berdasarkan kriteria Fornell dan Larcker, konstruk-konstruk tersebut menunjukkan validitas diskriminan, karena akar kuadrat dari nilai AVE pada diagonal untuk konstruk-konstruk tersebut melebihi korelasi antar-konstruk (Alwiyah et al., 2024). Akar kuadrat AVE untuk NP, yang terukur sebesar 0,889, melampaui nilai korelasi vertikal (0,622, 0,220) dan horizontal (0,390 dan 0,233). Mengakibatkan model konstruk pada penelitian ini memenuhi syarat validitas diskriminan. Pendekatan lain untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan menerapkan kriteria *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT), yang menyiratkan bahwa variasi antara korelasi di antara berbagai konstruk tidak boleh melebihi 0,9 (Alwiyah et al., 2024). Variasi antara korelasi-korelasi ini untuk variabel-variabel dalam model ditemukan berada di bawah ambang batas 0,9, sebagaimana dijelaskan pada Gambar 4.



Gambar 4. Heterotrait–Monotrait Ratio nilai dibawah 0,90

Metode HTMT dianggap lebih sensitif dan akurat dalam mendeteksi masalah validitas diskriminan dibandingkan metode tradisional. Kriteria validitas diskriminan terpenuhi jika nilai HTMT berada di bawah 0,90. Berdasarkan hasil pengolahan SmartPLS 4, seluruh nilai HTMT antar variabel dalam penelitian ini berada di bawah ambang batas 0,90, yang menandakan bahwa setiap konstruk dalam model ini unik dan tidak tumpang tindih secara konseptual.

Multikolinearitas adalah situasi di mana variabel-variabel independen dalam suatu model statistik menunjukkan korelasi yang kuat, yang akan mengakibatkan estimasi tidak dapat diandalkan dalam model regresi. Dalam penilaian model pengukuran, langkah terakhir melibatkan pemeriksaan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) baik yang eksternal maupun internal. Multikolinearitas menjadi masalah ketika nilai VIF melebihi 4,0. Dalam model struktural, tidak ada kekhawatiran mengenai multikolinearitas, karena nilai VIF untuk semua 20 item berada di bawah ambang batas 4,0, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 5 (Alwiyah et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model tidak saling terkait secara berlebihan, sehingga data tersebut cocok untuk analisis struktural lebih lanjut. Pada Gambar 5, nilai VIF tertinggi dari setiap elemen adalah SI1 (1,869), SI3 (1,894), FC4 (2,082), SI4 (2,106), SI2 (2,24), PE4 (2,244), EE1 (2,25), EE2 (2,395), EE3 (2,687), EE4 (2,529), FC1 (2,897), FC3 (2,745), NP4I1 (2,082), NP4I2 (2,776), NP4I3 (3,138), NP4I4 (3,143), PE1 (2,89), PE2 (3,25), PE3 (3,642), SI1 (1,869), SI2 (2,24), SI3 (1,894), dan SI4 (2,106) yang semuanya di bawah 4,0.



Gambar 5. Variance Inflation Factor dengan nilai dibawah 5,00

Tabel 4 menyajikan hasil korelasi antar variabel konstruk, koefisien jalur (β), statistik T, dan p-value yang terkait. Hasil-hasil ini diperoleh melalui penggunaan PLS-SEM, yang memungkinkan evaluasi hubungan struktural antara konstruk model dan pengujian hipotesis penelitian. Analisis ini juga mencakup prosedur Bootstrapping dan Blindfolding yang dilakukan dalam SmartPLS 4.

Tabel 4. Hasil Path Coefficient

Hipotesis	Korelasi	Path Coefficient (β)	T statistics	P values	Keterangan
H1	EE -> NP	0,080	0,371	0,711	Tidak Signifikan
H2	FC -> NP	0,158	0,810	0,418	Tidak Signifikan
H3	PE -> NP	0,616	4,257	0,000	Signifikan
H4	SI -> NP	-0,174	1,098	0,272	Tidak Signifikan

Berdasarkan Tabel 4 menyajikan hasil pengujian hipotesis, yang menunjukkan bahwa hanya hipotesis H3 secara statistik signifikan pada tingkat signifikansi 0,000. Sebaliknya, H1, H2, dan H4 ditemukan tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai p masing-masing sebesar 0,711, 0,418, dan 0,272. Dengan demikian, penelitian ini mendukung hipotesis H3 bahwa *performance expectancy* yang signifikan dan positif berpengaruh terhadap niat penggunaan AI, sedangkan hipotesis H1, H2, dan H4 tidak signifikan. Koefisien jalur (β) sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4, mengungkapkan hubungan dalam organisasi model struktural. Secara signifikan, *Performance Expectancy* (PE) secara positif memengaruhi niat untuk menggunakan sistem perekrutan berbasis AI dengan koefisien sebesar 0,616.

3.2 Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini memberikan gambaran komprehensif mengenai faktor-faktor yang mendorong niat penggunaan teknologi rekrutmen berbasis AI di lingkungan BKPSDM Kabupaten Pringsewu. Temuan ini menunjukkan pola adopsi yang unik jika dibandingkan dengan teori adopsi teknologi secara umum.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Performance Expectancy* merupakan satu-satunya variabel yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat penggunaan AI dengan koefisien jalur sebesar 0,616 dan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini mengonfirmasi bahwa individu di BKPSDM Pringsewu memiliki kesediaan yang kuat untuk mengadopsi



AI, mereka memandang teknologi tersebut memberikan manfaat nyata bagi efektivitas kerja. Hal ini selaras dengan definisi bahwa PE mencerminkan keyakinan individu bahwa penggunaan AI akan membantu mereka mencapai keuntungan dalam kinerja, seperti meningkatkan akurasi analisis kandidat dan mempercepat proses seleksi. Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa individu lebih cenderung mengadopsi teknologi baru jika teknologi tersebut dipandang sebagai solusi untuk meningkatkan produktivitas (Chusna & Sabandi, 2025).

Berbeda dengan *Performance Expectancy*, *Effort Expectancy* (EE) ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat penggunaan AI ($P = 0,711$). Secara konseptual, niat penggunaan seharusnya meningkat jika sistem dirasakan mudah dipelajari dan dioperasikan tanpa membutuhkan usaha mental yang besar (Tanantong & Wongras, 2024). Namun, data statistik menunjukkan bahwa tingkat kemudahan antarmuka sistem AI bukan merupakan faktor penentu utama yang memicu niat adopsi di kalangan pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai di lokasi penelitian lebih menitikberatkan pada hasil fungsional daripada kemudahan teknis dalam mempertimbangkan penggunaan AI.

Variabel *Social Influence* menunjukkan hasil yang tidak signifikan dan cenderung negatif terhadap niat penggunaan AI dengan nilai koefisien $-0,174$. Dalam struktur birokrasi yang hirarkis seperti BKPSDM, instruksi manajemen dan dukungan kolektif biasanya dianggap memengaruhi keputusan adopsi teknologi individu (Duong & Thi, 2022). Namun, hasil penelitian ini menyiratkan bahwa niat penggunaan AI tidak ditentukan oleh keyakinan orang lain atau tekanan dari lingkungan sekitar. Dengan demikian, pengaruh pimpinan maupun rekan kerja belum menjadi katalisator yang efektif dalam mendorong niat penggunaan AI di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu.

Facilitating Condition juga ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat penggunaan AI ($P = 0,418$). Meskipun literatur menyebutkan bahwa dukungan organisasi dalam menyediakan infrastruktur teknis sangat krusial untuk implementasi sistem (Ashar et al., 2025). Data menunjukkan bahwa ketersediaan perangkat dan panduan teknis bukan merupakan pendorong utama munculnya niat penggunaan di tahap ini. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan infrastruktur organisasi dan teknis belum menjadi syarat mutlak yang dipertimbangkan pegawai dalam membentuk niat untuk mengadopsi AI dalam pekerjaan sehari-hari. Berdasarkan hasil ini, implementasi rekrutmen pegawai/ASN menggunakan AI di BKPSDM Pringsewu harus difokuskan pada demonstrasi manfaat kinerja daripada sekadar kemudahan penggunaan atau ketersediaan fasilitas.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa dinamika adopsi teknologi *Artificial Intelligence* (AI) dalam proses rekrutmen di BKPSDM Kabupaten Pringsewu sangat dipengaruhi oleh persepsi kegunaan fungsionalnya. Berdasarkan hasil analisis model struktural, ditemukan bahwa hanya variabel *Performance Expectancy* yang secara signifikan dan positif memengaruhi niat penggunaan AI. Hal ini memberikan jawaban atas permasalahan penelitian bahwa para staff, pimpinan dan pengambil kebijakan terkait Sumber Daya Manusia di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu memiliki niat yang kuat untuk mengadopsi AI apabila mereka percaya teknologi tersebut mampu memberikan keuntungan nyata dalam kinerja, seperti meningkatkan akurasi analisis kandidat dan mempercepat seleksi CPNS. Sebaliknya, variabel *Effort Expectancy*, *Social Influence*, dan *Facilitating Condition*, ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat penggunaan. Secara logis, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kemudahan sistem, dukungan kebijakan dari pimpinan atau rekan kerja, serta ketersediaan infrastruktur pendukung saat ini bukan merupakan katalisator utama dalam membentuk niat awal para pemangku kepentingan untuk beralih ke sistem berbasis AI. Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah jumlah responden yang relatif kecil, yaitu sebanyak 60 orang pegawai yang memiliki kriteria spesifik dalam cakupan digital dan proses rekrutmen internal. Selain itu, penelitian ini masih terbatas pada pengukuran niat perilaku dan belum mencakup evaluasi setelah implementasi AI dilakukan secara menyeluruh di organisasi. Untuk perbaikan pada penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti dapat memperluas jangkauan sampel serta menambahkan variabel lain yang lebih relevan dengan tantangan AI, seperti faktor kepercayaan atau kesiapan regulasi perlindungan data pribadi agar dapat membangun model konseptual yang lebih praktis dan disesuaikan dengan kebutuhan birokrasi daerah. Kesimpulan akhirnya adalah strategi adopsi AI di BKPSDM Pringsewu harus menitikberatkan pada demonstrasi manfaat kinerja yang nyata guna mengatasi hambatan tradisionalitas birokrasi.

REFERENCES

- Al Khamis, K. (2025). The Impact of Digital Transformation on Human Resources Management in E-Government: A Field Study of the Telecommunications Sector in Riyadh. *Midocean Journal for Research and Studies*, 1(3). <https://doi.org/10.71335/nc6xkb82>
- Alwiyah, Victorianda, & Bennet, D. (2024). Advancing E-commerce Smart-PLS as a Catalyst for Improved Online Shopping Services. *International Transactions on Education Technology (ITEE)*, 2(2). <https://doi.org/10.33050/itee.v2i2.540>
- Ashar, M., Haliah, H., & Nirwana, N. (2025). ERP in Public Sector Reform: A Systematic Literature Review of Technological, Organizational, and Institutional Factors. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 4(10). <https://doi.org/10.59141/jrssem.v4i10.810>
- Bhachaiyud, P., & Laptaned, U. (2025). Factors Influencing Adoption Intention of Ai-Powered Writing Tools Among Office Workers in Thailand. *Science of Law*, 2025(1). <https://doi.org/10.55284/japsgj36>



- Carolina, S. Y., Putri, R. L., & Djangkaru, R. R. (2024). Improving Recruitment Efficiency And Effectiveness Through AI And Automation: A Literature Review. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*, 4(1). <https://doi.org/10.37676/jamdb.v4i1.7330>
- Chusna, A. T., & Sabandi, M. (2025). Pengaruh Effort Expectancy, Social Influence, dan Curiosity Terhadap Niat Penggunaan ChatGPT Dimoderasi Gender pada Pembelajaran Ekonomi Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan*, 13(1), 1–11. <https://doi.org/10.36232/pendidikan.v13i1.194>
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023 (Wijonarko, Ed.). CV Lentera Abadi Ilmu Madani.
- Duong, N. T., & Thi, T. D. P. (2022). How Does Ai Recruitment Influence Satisfaction Among Student Job-Seekers? The Role Of Self-Efficacy As A Moderator And Mediator. *Obrazovanie i Nauka*, 24(8). <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-8-64-94>
- Farhat, R., Anjum, T., & Sohail, M. K. (2025). An Empirical Analysis of Factors Influencing AI Adoption in Recruitment and Selection in Pakistan. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 16(2). <https://doi.org/10.70594/brain/16.2/34>
- Hardiansyah, R., Danial, R. D. M., & Nurmala, R. (2023). Efektivitas E-Recruitment dan Media Sosial Dalam Meningkatkan Minat Pelamar Kerja Generasi Z. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1). <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6257>
- Hemalatha, A., Kumari, P. B., Nawaz, N., & Gajenderan, V. (2021). Impact of Artificial Intelligence on Recruitment and Selection of Information Technology Companies. *Proceedings - International Conference on Artificial Intelligence and Smart Systems, ICAIS 2021*. <https://doi.org/10.1109/ICAIS50930.2021.9396036>
- Iswati, S., Saraswati, N., & Mulyana, S. (2024). Analisis Penerapan Artificial Intelligence terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Pertahanan*, 1(2). <https://doi.org/10.63210/jp3.v1i2.68>
- Kabupaten Pringsewu. (2025, July 11). *PELITA (Strategi Peningkatan Layanan melalui Pelayanan Kepegawaian Berbasis Digital)*. https://Tuxedovation.Inovasi.Bskdn.Kemendagri.Go.Id/Detail_inovasi/144995.
- Kulshrestha, Dr. S. (2024). Quantitative Assessment on Investigation on the Impact of Artificial Intelligence on HR Practices and Organizational Efficiency for Industry 4.0. *Journal of Artificial Intelligence, Machine Learning and Neural Network*, (42). <https://doi.org/10.55529/jaiml.n.42.14.21>
- Lee, B.-C., Candidate, P. D., Business, S., & Kim, B.-Y. (2021). A Decision-Making Model for Adopting an AI-Generated Recruitment Interview System. *International Journal Management (IJM)*, 12(4), 548–560. <https://doi.org/10.34218/IJM.12.4.2021.046>
- Lisa, A. K., & Talla Simo. (2021). *An In-Depth Study on the Stages of AI in Recruitment Process of HRM and Attitudes of Recruiters and Recruits towards AI in Sweden*. Umeå Universitet.
- Mawaddah, N. K., & Retnowardhani, A. (2023). User Technology Readiness and Acceptance of Mobile Human Resources Information Application. *INFORMAL: Informatics Journal*, 8(1). <https://doi.org/10.19184/isj.v8i1.35540>
- Mishra, .Surabhi, Som, Dr. G., Whig, Dr. V., & Sabberwal, P. (2025). AI-Driven Human Resource Strategies in Marketing: Recruitment, Retention, and Performance Analytics. *International Scientific Journal of Engineering and Management*, 04(10). <https://doi.org/10.55041/isjem05118>
- Ore, O., & Sposato, M. (2022). Opportunities and risks of artificial intelligence in recruitment and selection. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6). <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2020-2291>
- Parimalam, I. P., & Dhanabagiyam, S. (2023). Strategic Role of Artificial Intelligence and The Power of Ehrm for Innovative Human Resource Management. *Asian Journal of Management*. <https://doi.org/10.52711/2321-5763.2023.00035>
- Putri, B. M. (2023). Sistem Informasi Pelayanan Administrasi Kepegawaian Daerah Kabupaten Pringsewu Berbasis Website (Studi Kasus BKPSDM Kabupaten Pringsewu). *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 4(3), 342–348. <https://doi.org/10.33365/jatika.v4i3.2728>
- Silitonga, F., & Isbah, M. F. (2023). Artificial Intelligence and the Future of Work in the Indonesian Public Sector. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12(2), 296–308. <https://doi.org/10.23887/jish.v12i2.62297>
- Tanantong, T., & Wongras, P. (2024). A UTAUT-Based Framework for Analyzing Users' Intention to Adopt Artificial Intelligence in Human Resource Recruitment: A Case Study of Thailand. *Systems*, 12(1), 28. <https://doi.org/10.3390/systems12010028>
- Thanvi, A. U. H., Zafar, H., & Siddiqui, F. A. (2024). HR Professionals' Intention to Adopt and Use of Artificial Intelligence in Recruiting Talents in Retail Industry of Karachi (Pakistan). *Research Journal for Social Affairs*, 2(4). <https://doi.org/10.71317/rjsa.002.04.0191>
- Venkatesh, V., Smith, R. H., Morris, M. G., Davis, G. B., Davis, F. D., & Walton, S. M. (2023). Quarterly User Acceptance Of Information Technology: Toward A Unified View1. *MIS Quarterly*, 27(3).
- Weckenborg, C., Schumacher, P., Thies, C., & Spengler, T. S. (2024). Flexibility in manufacturing system design: A review of recent approaches from Operations Research. In *European Journal of Operational Research* (Vol. 315, Number 2). <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2023.08.050>