

Article History: Received: 6 July 2024, Revision: 29 August 2024, Accepted: 10 October 2024, Available Online: 1 January 2025.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.9i1.2851>

## Peran *Career Development Center (CDC)* Upaya Pengembangan Mahasiswa di Universitas Wiralodra Indramayu

Meddy Nurpratama <sup>1\*</sup>, Agus Yudianto <sup>2</sup>, Taufansyah Firdaus <sup>3</sup>

<sup>1\*,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Wiralodra Indramayu, Kabupaten Indramayu, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Email : meddynurpratamafe@unwir.ac.id <sup>1\*</sup>, agus.yudianto@unwir.ac.id <sup>2</sup>, taufansyah@unwir.ac.id <sup>3</sup>

**Abstrak.** Sejumlah perguruan tinggi telah mendirikan unit pengembangan karir yang dirancang untuk membantu mahasiswa dalam memahami materi terkait karir dan membuat keputusan karir yang tepat. Namun, pada kenyataannya, tidak semua orang mendapatkan kesempatan yang setara untuk memperoleh pekerjaan yang menjanjikan. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika banyak orang berlomba-lomba mencari pekerjaan. Universitas Wiralodra menghadapi tantangan akibat ketidadaan layanan CDC (Career Development Center), yang menyulitkan mahasiswa untuk mendapatkan saran dan materi yang mereka butuhkan untuk meningkatkan profesi mereka. CDC berperan penting dalam pengembangan mahasiswa dengan fokus utama pada peningkatan kesiapan karir mereka. CDC tidak hanya menyediakan informasi terkini mengenai lowongan pekerjaan secara efisien, tetapi juga bertujuan untuk mengembangkan karir mahasiswa dan alumni melalui layanan konseling, berbagi pengalaman alumni, serta pelatihan untuk mempersiapkan mereka menghadapi tantangan dunia kerja. Evaluasi yang dilakukan oleh CDC, berdasarkan kriteria yang disesuaikan dengan kebutuhan, menunjukkan bahwa program ini telah memberikan dampak yang signifikan. Mahasiswa yang terlibat dengan CDC mengalami peningkatan kesiapan karir, memperoleh akses cepat terhadap informasi relevan, dan membangun hubungan yang kuat dengan industri, yang semuanya berkontribusi pada pengembangan mahasiswa secara menyeluruh dalam mencapai tujuan karir mereka.

**Kata kunci:** CDC (*Career Development Center*); Pengembangan Mahasiswa.

**Abstract.** A number of universities have established Career Development Centers (CDC) or career development units, designed to assist students in understanding career-related materials and making informed career decisions. In reality, not everyone has equal opportunities to secure a good and promising job. Therefore, it is not surprising that many people flock to find employment. Wiralodra University faces challenges due to the absence of CDC (Career Development Center) services, making it difficult for students to obtain the advice and materials needed to advance their professions. The Career Development Center (CDC) plays a crucial role in student development, primarily focusing on enhancing career readiness. CDC not only provides efficient, up-to-date job vacancy information but also aims to support the career development of students and alumni through counseling services, alumni experience sharing, and training to prepare them for the challenges of the job market. Evaluations conducted by CDC, based on criteria tailored to specific needs, have shown that this program has made a significant impact. Students involved with the CDC experience increased career readiness, quick access to relevant information, and build strong relationships with industries, all contributing to the comprehensive development of students in achieving their career goals.

**Keywords:** CDC (*Career Development Center*); Student Development.

## Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan transformasi teknologi, individu dituntut untuk memiliki kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja. Tantangan ini mengharuskan institusi pendidikan untuk mendukung dan memfasilitasi para pencari kerja dalam mengelola serta merencanakan karier secara efektif (Gumelar *et al.*, 2024). Bagi mahasiswa tingkat akhir, memiliki sumber daya yang memadai untuk memasuki dunia kerja sangatlah penting. Hal ini membantu mereka bersaing dalam pasar kerja yang kompetitif, meningkatkan kesiapan dan kepercayaan diri, serta memperluas peluang melalui jaringan profesional. Pengetahuan tentang pasar kerja memungkinkan mahasiswa untuk menyesuaikan keterampilan dengan kebutuhan industri, sementara persiapan psikologis memudahkan mereka dalam menghadapi transisi ke dunia kerja.

Upaya untuk meningkatkan keberhasilan mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja sangat penting, dengan fokus pada persiapan karir yang tepat. Kesiapan ini mencakup keterampilan kognitif, emosional, dan sosial yang sesuai dengan karir yang dituju oleh mahasiswa (Agustine & Riasnugrahani, 2023). Salah satu pendekatan yang dapat diambil oleh bisnis untuk tetap bersaing adalah dengan mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif. Oleh karena itu, perencanaan yang matang dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) diperlukan untuk memastikan keberhasilan kegiatan operasional (Mustika *et al.*, 2024). Selanjutnya, strategi pengelolaan SDM yang berfokus pada peningkatan kinerja perusahaan dapat dianalisis dengan model AMO (Ability, Motivation, Opportunity), yang menyatakan bahwa karyawan akan memberikan performa terbaik apabila memiliki ketiga aspek tersebut (Armstrong & Brown, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses pengorganisasian, pemotivasi, perencanaan, serta pelaksanaan SDM guna memenuhi sasaran organisasi (Nurpratama & Yudianto, 2022). *Career Development Center* (CDC) sebagai pusat pengembangan karir

berfungsi untuk membekali dan memfasilitasi mahasiswa serta alumni Universitas Wiralodra sebelum memasuki dunia kerja. Bentuk pembekalan ini dapat berupa pelatihan, workshop, informasi tentang program magang, konseling karir, serta penyelenggaraan job fair. CDC dapat membantu alumni menemukan serta mengasah keterampilan sesuai bidangnya untuk membangun SDM yang profesional dan berkualitas (Mutiya, 2022).

Pengelolaan SDM dimulai dari rekrutmen yang mencakup perencanaan SDM, analisis jabatan, seleksi, pelatihan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, serta pembaruan yang berkaitan dengan pensiun dan pemberhentian kerja. Menurut Ed's (2008), pengelolaan SDM perusahaan pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan pegawai (SDM), sehingga yang paling penting adalah merancang pengelolaan SDM yang mencakup seluruh aspek yang merupakan komponen tak terpisahkan dalam rancangan perusahaan. Pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi memerlukan perhatian terhadap beberapa aspek seperti staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi, serta pemeliharaan SDM. De Cenzo & Robbins (1996) menyatakan bahwa manajemen SDM adalah bagian dari organisasi yang berfokus pada aspek "*people*" atau sumber daya manusia dalam posisi manajerial, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian kinerja.

Menurut Pérez (2017), CDC memiliki peran penting sebagai sistem penyedia informasi lowongan pekerjaan serta mendukung pengembangan karir secara holistik (Suherman *et al.*, 2023). Gibson *dkk.* (1995) menyatakan bahwa karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja sepanjang kehidupan seseorang, yang membentuk rangkaian aktivitas kerja yang terus berlanjut. Greenhaus (1987), yang dikutip oleh Irianto (2001), mengemukakan dua pendekatan untuk memahami makna karir: pertama, karir dipandang sebagai pemilikan atau sebagai bagian dari jabatan atau organisasi. Ekaningrum (2002) berpendapat bahwa karir tidak lagi dilihat sebagai penghargaan institusional dengan peningkatan kedudukan dalam hirarki formal yang telah ditetapkan dalam organisasi. Menurut

Dalil S (2002), karir adalah proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar dapat berpartisipasi di tempat kerja. Glueck (1997) menyatakan bahwa karir individu adalah urutan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang dialami seseorang selama masa kerjanya, yang melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai kesempatan. Dari sudut pandang organisasi, karir merupakan proses regenerasi tugas yang baru.

Pada kenyataannya, tidak semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan yang baik dan menjanjikan. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika banyak orang berusaha mencari pekerjaan, meski prosesnya tidak selalu semudah yang dibayangkan. Beberapa faktor yang menyebabkan kesulitan dalam memperoleh pekerjaan, terutama bagi mahasiswa yang baru lulus, antara lain kurangnya informasi yang terpercaya, kesempatan kerja yang terbatas, serta kurangnya kualifikasi yang memadai. Selain itu, ketidaksabaran dalam menjalani proses pencarian kerja dan melamar pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan juga menjadi tantangan.

Program CDC berperan penting dalam hal ini, karena program tersebut dapat menentukan keberhasilan karir mahasiswa. Syamsuddin & Dewi (2021) mengungkapkan bahwa kematangan karir mahasiswa dapat dikembangkan secara efektif melalui paradigma bimbingan karir. Penelitian sebelumnya oleh Adyastri *et al.* (2021) menunjukkan bahwa layanan informasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan karir mahasiswa. Winkel (2005) menjelaskan bahwa layanan informasi karir adalah layanan bimbingan dan konseling yang memungkinkan mahasiswa untuk menerima dan memahami berbagai informasi, seperti informasi pendidikan dan jabatan, yang dapat digunakan untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan karir.

Universitas Wiralodra tidak memiliki unit layanan CDC yang biasanya tersedia di banyak institusi pendidikan tinggi. Hal ini berarti mahasiswa tidak memiliki akses langsung ke

sumber daya dan saran dari pusat karir yang dapat membantu mereka mempersiapkan diri untuk dunia kerja setelah lulus. Tidak adanya unit CDC di Universitas Wiralodra dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan anggaran untuk mendirikan dan mengoperasikan pusat karir, prioritas institusi yang lebih fokus pada bidang lain, atau kurangnya permintaan dari mahasiswa atau alumni terhadap layanan tersebut.

Berdasarkan penelitian mengenai fenomena dan gap penelitian, ditemukan bahwa salah satu masalah utama di Universitas Wiralodra adalah ketiadaan layanan CDC. Hal ini menantang bagi mahasiswa dalam memperoleh saran dan materi yang dibutuhkan untuk memajukan profesi mereka karena keterbatasan fasilitas. Oleh karena itu, diperlukan penyelidikan lebih lanjut untuk menemukan solusi terhadap masalah kelangkaan layanan CDC, agar mahasiswa dapat lebih siap menghadapi tuntutan tenaga kerja yang berkembang setelah lulus (Yudianto *et al.*, 2023). Untuk mengatasi masalah ini, sejumlah perguruan tinggi telah mendirikan *Career Development Centers* (CDC) atau unit pengembangan karir, yang dirancang untuk membantu mahasiswa dalam menemukan materi terkait karir serta membuat keputusan yang berkaitan dengan karir mereka. Akibatnya, setelah lulus, mahasiswa dapat dengan cepat menentukan jalur karir dan diharapkan menjadi individu yang lebih matang dalam merencanakan dan melaksanakan karir mereka.

## Metodologi Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah CDC (*Career Development Center*), sedangkan variabel terikatnya adalah Pengembangan Mahasiswa. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 35 responden, yang merupakan mahasiswa aktif semester 8 di Universitas Wiralodra Indramayu. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner tertutup yang menggunakan skala Likert 1-5 kepada subjek penelitian. Data yang terkumpul dianalisis

menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk memahami hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin dan program studi.

Tabel 1. Pengujian Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase (%)
Laki-laki	8	23%
Perempuan	27	77%
Total	35	100%

Berdasarkan Tabel 1, dari 35 responden, sebanyak 27 responden atau 77% adalah perempuan, sementara 8 responden atau 23% adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa

Pengumpulan data ini bertujuan untuk memahami perspektif dan pengalaman responden yang beragam terkait topik penelitian. Berikut adalah distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan program studi.

Tabel 2. Pengujian Karakteristik Program Studi

Program Studi	Frekuensi	Percentase (%)
Ilmu Hukum	4	11%
Manajemen	24	69%
PBSI	2	6%
Perbankan Syariah	3	9%
Teknik Sipil	2	6%
Total	35	100%

Berdasarkan Tabel 2, responden terbagi ke dalam lima program studi. Program studi Manajemen memiliki proporsi terbesar, yaitu 69% dari total responden, diikuti oleh Ilmu Hukum sebesar 11%, Perbankan Syariah sebesar 9%, serta PBSI dan Teknik Sipil masing-masing sebesar 6%. Dominasi responden dari program studi Manajemen ini menunjukkan keterlibatan yang lebih besar dari mahasiswa di bidang tersebut dalam penelitian ini.

majoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

CDC memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan mahasiswa, baik dari segi kesiapan karir, penguasaan keterampilan, hingga pencapaian tujuan akademik dan profesional. Berikut adalah penjelasan rinci dari temuan penelitian yang diperoleh.

### Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan tabel, terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu Peran *Career Development Center* (CDC) dan Pengembangan Mahasiswa. Jawaban responden pada variabel Pengembangan Mahasiswa menunjukkan rata-rata nilai sebesar ±4, yang mengindikasikan kecenderungan responden untuk setuju. Hal ini menunjukkan bahwa CDC membantu mahasiswa dan alumni dalam memahami diri mereka sendiri, termasuk minat, bakat, dan potensi yang dimiliki. Selain itu, CDC memberikan informasi dan panduan terkait berbagai pilihan karir yang tersedia, membantu mahasiswa serta alumni membangun jaringan profesional, memfasilitasi hubungan mereka dengan perusahaan atau organisasi lain,

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel *Career Development Center* (CDC) dan Pengembangan Mahasiswa. Analisis data yang dilakukan menggunakan metode regresi linear sederhana, uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik berhasil memberikan bukti empiris bahwa

dan mendukung pembuatan keputusan karir yang tepat. CDC juga meningkatkan peluang mahasiswa dan alumni untuk mendapatkan pekerjaan, membantu mereka mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk sukses di

dunia kerja, serta membangun jaringan profesional yang dapat membantu dalam mencapai tujuan karir mereka.

Tabel 3. Deskripsi Jawaban Responden

Variabel	Rata-rata
<i>Peran Career Development Center</i>	
CDC membantu mahasiswa dan alumni dalam memahami diri sendiri, minat, bakat, dan potensi mereka	4.00
CDC memberikan informasi dan panduan terkait berbagai pilihan karir yang tersedia	4.20
CDC membantu mahasiswa dan alumni dalam membangun jaringan profesional	4.00
CDC memfasilitasi hubungan antara mahasiswa dan alumni dengan perusahaan dan organisasi lain	4.00
CDC membantu mahasiswa dan alumni dalam membuat keputusan karir yang tepat	3.70
CDC meningkatkan peluang mahasiswa dan alumni untuk mendapatkan pekerjaan	3.90
CDC membantu mahasiswa dan alumni dalam mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk sukses di dunia kerja	3.90
CDC membangun jaringan profesional yang dapat membantu mahasiswa dan alumni dalam mencapai tujuan karir mereka	4.00
<i>Pengembangan Mahasiswa</i>	
Saya mempunyai perencanaan pengembangan diri saya sendiri	4.30
Saya memiliki tujuan akademik yang jelas dan terarah	4.30
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi akademik saya	4.30
Saya selalu mengembangkan soft skills yang dibutuhkan di dunia kerja	4.10
Ketika ada waktu senggang, saya sering memanfaatkan untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan diri	3.80
Saya mampu bekerja sama dengan orang lain dengan baik dalam menyelesaikan tugas dan proyek	4.30
Saya selalu berusaha untuk menjadi versi terbaik dari diri saya sendiri	4.50
Saya memiliki kemampuan belajar mandiri yang baik	4.10
Saya terbuka menerima kritik dan saran dari orang lain	4.40

Pada variabel Pengembangan Mahasiswa, rata-rata nilai sebesar  $\pm 4$  juga menunjukkan kecenderungan mahasiswa untuk setuju. Hal ini berarti bahwa mahasiswa memiliki perencanaan pengembangan diri yang baik, tujuan akademik yang jelas dan terarah, serta berusaha untuk meningkatkan prestasi akademik. Mahasiswa juga aktif mengembangkan keterampilan lunak (*soft skills*) yang dibutuhkan di dunia kerja, melibatkan diri dalam kegiatan yang mendukung pengembangan diri, dan mampu bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan tugas maupun proyek. Selain itu, mereka memiliki kemampuan belajar mandiri yang baik dan terbuka terhadap kritik serta saran dari orang lain.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang terkumpul layak untuk dianalisis lebih lanjut.

### **Pengujian Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kuesioner atau alat ukur dapat mengukur variabel yang diinginkan secara akurat. Validitas kuesioner menunjukkan apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkap informasi sesuai dengan tujuan penelitian. Metode yang umum digunakan adalah korelasi produk momen Pearson atau korelasi bi-bivariat. Korelasi Pearson memberikan informasi tentang kekuatan dan arah hubungan antar variabel.

Berdasarkan pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel independen (CDC) dan variabel dependen (Pengembangan

Mahasiswa) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga data dianggap valid.

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel (N=35, 0,05)	Keterangan
Career Development Center	CDC1	0.582	0.334	Valid
	CDC2	0.676	0.334	Valid
	CDC3	0.400	0.334	Valid
	CDC4	0.651	0.334	Valid
	CDC5	0.719	0.334	Valid
	CDC6	0.613	0.334	Valid
	CDC7	0.758	0.334	Valid
	CDC8	0.744	0.334	Valid
Pengembangan Mahasiswa	PH1	0.415	0.334	Valid
	PH2	0.754	0.334	Valid
	PH3	0.750	0.334	Valid
	PH4	0.732	0.334	Valid
	PH5	0.760	0.334	Valid
	PH6	0.786	0.334	Valid
	PH7	0.503	0.334	Valid
	PH8	0.569	0.334	Valid
	PH9	0.617	0.334	Valid

### Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas mengevaluasi konsistensi alat ukur seperti kuesioner dalam mengukur variabel atau konstruk. Konsistensi diukur berdasarkan stabilitas jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur

reliabilitas, dengan nilai di atas 0,60 yang menunjukkan bahwa item kuesioner saling berkaitan dan konsisten. Berdasarkan hasil analisis, variabel yang diteliti memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, sehingga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Career Development Center	0.902	$\geq 0.6$	Reliabel
Pengembangan Mahasiswa	0.903	$\geq 0.6$	Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tiga jenis pengujian berikut:

### Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.56322528
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.085
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah distribusi residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dengan nilai Asymp. Sig sebesar 0,2 ( $> 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mendeteksi korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Nilai Tolerance untuk variabel CDC adalah 1,0 ( $\geq 0,1$ ), dan nilai VIF sebesar 1,0 ( $< 10$ ), yang berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,214	5,249	4,042	.000		
	Career Development Center (X)	.535	.164	.494	3,267	.003	1.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Mahasiswa (Y)

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi variabel independen adalah 0, menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model.

Tabel 7. Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,233	2,717	5,239	.000		
	Career Development Center (X)	-.339	.085	-.571	-3,999	.000	1.000

a. Dependent Variable: ABS\_RES

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hubungan linear antara variabel independen (CDC) dan variabel dependen (Pengembangan Mahasiswa). Berdasarkan hasil, nilai F hitung sebesar 10,673 dengan p-value < 0,05 menunjukkan bahwa model regresi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Pengembangan Mahasiswa.

Tabel 8. Nilai F hitung

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228,989	1	228,989	10,673 .003 <sup>b</sup>
	Residual	707,983	33	21,454	
	Total	936,971	34		

a. Dependent Variable: Pengembangan Mahasiswa

b. Predictors: (Constant), Career Development Center

Berdasarkan output tersebut, Nilai F hitung yang tinggi (10,673) dengan p-value < 0,05 menunjukkan bahwa model regresi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel partisipasi. Hasil ini menegaskan bahwa variabel Peran Career berpengaruh yang signifikan dalam memprediksi partisipasi.

### Development Center (X) terhadap variabel Pengembangan Mahasiswa (Y).

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,214	5,249	4,042	.000		
	Career Development Center	.535	.164	.494	3,267	.003	

a. Dependent Variable: Pengembangan Mahasiswa

Diketahui konstan (a) bernilai 21,214 dan nilai Trust (koefisien regresi, b) bernilai 0,535. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX \\ Y = 21,214 + 0,535$$

Berikut penjelasan persamaan tersebut:

- 1) Konstanta 21,214 dalam persamaan regresi menunjukkan nilai awal dari variabel dependen (Y), yaitu Prestasi Akademik, ketika variabel independen (X) tidak memberikan pengaruh atau bernilai nol.
- 2) Koefisien regresi X = 0,535 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% nilai Peran Career Development Center berkorelasi dengan peningkatan rata-rata 0,535 pada nilai Pengembangan Mahasiswa (Y).
- 3) Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Peran Career Development Center terhadap variabel Pengembangan Mahasiswa.

### Pengambilan Keputusan

- 1) Nilai t hitung sebesar 3,267 > t tabel 2,045 menunjukkan bahwa variabel Peran Career Development Center (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Pengembangan Mahasiswa (Y), dengan bukti statistik yang kuat dari analisis regresi.
- 2) Signifikansi koefisien dengan nilai sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan jika Peran Career Development Center (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Pengembangan Mahasiswa (Y) dalam model regresi.

### Analisis Koefisien Determinan

Koefisien determinan adalah analisis untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas

terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 <sup>a</sup>	.244	.221	4.63185

a. Predictors: (Constant), Career Development Center

Nilai koefisien determinasi (R Square) ialah 0,244 menunjukkan 24,4% dari variabilitas variabel dependen (Y), yaitu Pengembangan Mahasiswa, dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel *Career Development Center* (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel pengembangan mahasiswa (Y) sebesar 24,2%; sisanya (100% - 24,4% = 75,6%) dipengaruhi oleh variabel yang tidak dianalisis.

### Analisis Korelasi Koefisien Product Moment

Korelasi product moment atau korelasi pearson secara sederhana merupakan teknik atau prosedur untuk mengetahui hubungan di antara dua variabel dengan menentukan hasil kali momen.

Tabel 10. Korelasi Pearson

		Correlations	
		Career Development Center	Pengembangan Mahasiswa
Career Development Center	Pearson Correlation	1	.494**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	35	35
Pengembangan Mahasiswa	Pearson Correlation	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	35	35

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

### Dasar Pengambilan Keputusan

- 1) Bilamana signifikan  $< 0,05$  berarti terjadi korelasi
- 2) Bilamana signifikan  $> 0,05$  berarti tidak terjadi korelasi

Berdasarkan uji product moment atau korelasi pearson dari output di atas diketahui bahwa nilai signifikannya adalah  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan korelasi atau hubungan antara variabel bebas (*Career Development Center*) dengan variabel terikat (Pengembangan Mahasiswa.).

Pedoman derajat hubungan:

- 1) Nilai pearson korelasi 0,00 – 0,199 tidak ada korelasi
- 2) Nilai pearson korelasi 0,20 – 0,399 korelasi yang rendah
- 3) Nilai pearson korelasi 0,40 – 0,599 korelasi cukup kuat atau sedang
- 4) Nilai pearson korelasi 0,60 – 0,799 korelasi yang kuat
- 5) Nilai pearson korelasi 0,80 – 1000 korelasinya sangat kuat

Berdasarkan output uji korelasi product moment atau uji korelasi pearson yang diolah menggunakan spss dapat diketahui nilai pearson korelasinya sebesar 0,494. Berdasarkan pedoman nilai korelasi pearson dapat diketahui yaitu terdapat korelasi yang sangat kuat antara *Career Development Center* dengan Pengembangan Mahasiswa.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Career Development Center* (CDC) memiliki peran yang signifikan dalam mendukung Pengembangan Mahasiswa. Berdasarkan deskripsi jawaban responden, rata-rata penilaian terhadap peran CDC berada pada kisaran  $\pm 4$ , yang mengindikasikan kecenderungan responden untuk setuju bahwa CDC membantu mahasiswa dan alumni dalam memahami diri mereka sendiri, termasuk minat, bakat, dan potensi yang dimiliki. Selain itu, CDC juga memberikan informasi dan panduan terkait pilihan karir, membantu membangun jaringan profesional, memfasilitasi hubungan dengan perusahaan, dan mendukung pengambilan keputusan karir. Mahasiswa juga merasakan manfaat dari CDC dalam meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan, mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja, serta membangun jaringan profesional untuk mencapai tujuan karir mereka. Di sisi Pengembangan Mahasiswa, responden menunjukkan kecenderungan yang sangat positif, terutama dalam perencanaan pengembangan diri, tujuan akademik yang jelas, peningkatan prestasi, dan pengembangan soft skills. Nilai tertinggi diberikan pada usaha mahasiswa untuk menjadi versi terbaik dari diri mereka sendiri (rata-rata 4,50), serta

keterbukaan terhadap kritik dan saran (rata-rata 4,40).

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,334), sehingga semua indikator dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,902 untuk CDC dan 0,903 untuk Pengembangan Mahasiswa, yang lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Uji asumsi klasik juga menunjukkan hasil yang memadai. Distribusi residual dinyatakan normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Asymp. Sig sebesar 0,2 ( $> 0,05$ ). Tidak ada masalah multikolinearitas, dengan nilai Tolerance sebesar 1,0 dan VIF sebesar 1,0. Namun, hasil uji Glejser menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi:  $Y = 21,214 + 0,535X$ , di mana setiap peningkatan 1% dalam peran CDC berkorelasi dengan peningkatan sebesar 0,535 pada Pengembangan Mahasiswa. Nilai F hitung sebesar 10,673 dengan p-value  $< 0,05$  mengindikasikan bahwa model regresi signifikan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa 24,4% variabilitas Pengembangan Mahasiswa dijelaskan oleh CDC, sementara 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara CDC dan Pengembangan Mahasiswa, dengan nilai korelasi sebesar 0,494 dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ).

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa CDC memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung mahasiswa, baik dari segi kesiapan karir, penguasaan keterampilan, maupun pencapaian tujuan akademik dan profesional. Temuan ini memberikan implikasi bahwa universitas perlu memperkuat program CDC dengan menambahkan layanan yang lebih terarah seperti konseling karir, pelatihan soft skills, dan kemitraan dengan perusahaan untuk memaksimalkan manfaat yang dirasakan oleh

mahasiswa. Hasil ini juga dapat menjadi dasar bagi evaluasi efektivitas program CDC dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Agustine dan Riasnugrahani (2023) yang mengungkapkan bahwa career optimism dan career adaptability memainkan peran penting dalam membantu mahasiswa menghadapi dinamika dunia kerja. CDC memberikan landasan yang kokoh bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan adaptasi karir dengan memfasilitasi pemahaman diri, minat, dan potensi mahasiswa. Selain itu, hasil penelitian ini memperkuat temuan Aini dan Rahmaini (2021) yang menyebutkan peran unit pengembangan karir di perguruan tinggi dalam menekan tingkat pengangguran alumni. CDC membantu mahasiswa dan alumni dengan memberikan akses ke informasi karir, pelatihan, dan kesempatan membangun jaringan profesional, yang pada akhirnya dapat meningkatkan peluang kerja mereka. Pendekatan ini juga sejalan dengan konsep strategic human resource management sebagaimana diuraikan oleh Armstrong dan Brown (2019), di mana pengelolaan sumber daya manusia yang strategis berfokus pada pengembangan keterampilan individu untuk mencapai keberhasilan organisasi dan individu secara simultan.

Penelitian ini juga mendukung gagasan yang dikemukakan oleh Akhbar *et al.* (2018) tentang pentingnya pengembangan diri mahasiswa dalam membangun leadership identity. Dengan layanan CDC yang berfokus pada pengembangan soft skills, mahasiswa tidak hanya dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja tetapi juga untuk mengambil peran kepemimpinan di masa depan. Sebagai tambahan, penelitian Alfazani dan Khoirunisa (2021) menekankan bahwa pengembangan potensi diri melalui lingkungan yang mendukung, minat, dan keterbukaan sangat penting untuk memastikan keberhasilan individu dalam karirnya. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel. Hal ini mendukung kredibilitas temuan, di mana nilai Cronbach's Alpha yang tinggi untuk kedua variabel memperlihatkan konsistensi alat ukur. Temuan

ini sejalan dengan penelitian Suherman *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi CDC berbasis web mampu meningkatkan efisiensi dan keberhasilan pengelolaan informasi karir, mendukung mahasiswa dalam memperoleh peluang kerja yang relevan. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *Career Development Center* memberikan pengaruh signifikan terhadap Pengembangan Mahasiswa, dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,244. Ini menunjukkan bahwa 24,4% pengembangan mahasiswa dapat dijelaskan oleh peran CDC, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis. Temuan ini didukung oleh penelitian Mutiwa (2022) yang menyoroti pentingnya pusat karir dalam memberikan panduan strategis bagi mahasiswa untuk mengelola jalur karir mereka dengan baik. Layanan CDC dengan menambahkan program yang lebih terarah seperti konseling karir berbasis minat, pelatihan soft skills, dan pengembangan jaringan profesional. Sebagaimana diungkapkan oleh Nurmasari (2015), perencanaan karir yang terstruktur dan didukung oleh lembaga seperti CDC mampu meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja dengan percaya diri. Selain itu, dukungan ini perlu disesuaikan dengan kebutuhan individu mahasiswa, sebagaimana diuraikan oleh Winkel dan Hastuti (2005), yang menekankan bahwa layanan karir yang personal dan adaptif lebih efektif dalam membantu mahasiswa mencapai potensi terbaik mereka.

## Kesimpulan dan Saran

*Career Development Center* (CDC) memiliki peran yang positif dan signifikan terhadap pengembangan mahasiswa. Keberadaan CDC membantu mahasiswa dalam membangun keyakinan positif terhadap perjalanan dan masa depan karir mereka, sehingga mampu meningkatkan kesiapan serta motivasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan di dunia kerja. CDC juga mendukung pengembangan karir mahasiswa dan alumni melalui penyediaan informasi yang cepat dan akurat mengenai lowongan kerja, pelatihan, serta bimbingan karir. Dampak positif dari CDC terlihat dari

peningkatan kesiapan karir mahasiswa, pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri, hingga terciptanya interaksi yang erat antara mahasiswa dan dunia kerja. Keberhasilan CDC dievaluasi berdasarkan efisiensi dalam menyediakan informasi karir, ketersediaan sumber daya yang memadai, dan integrasi yang kuat dengan kebijakan institusi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, universitas disarankan untuk melanjutkan program pengembangan CDC dengan memperkuat kerjasama dengan alumni, menyediakan layanan konseling karir, dan melaksanakan pelatihan guna mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja secara lebih matang dan kompetitif. Mahasiswa diharapkan lebih aktif dalam mengikuti berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh program studi, fakultas, universitas, maupun unit terkait untuk meningkatkan peluang pengembangan diri mereka. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi institusi untuk merancang program pembinaan dan pengembangan mahasiswa yang lebih efektif. Program tersebut diharapkan dapat membantu mahasiswa menghadapi dunia kerja dengan keterampilan dan kesiapan yang lebih baik, sehingga mereka mampu bersaing secara optimal di pasar tenaga kerja.

## Daftar Pustaka

- Agustine, E. A., & Riasnugrahani, M. (2023). Peran Career Optimism terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 824-832. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.3599>.
- Aini, N., & Rahmaini, P. (2021). Peran UPT Pengembangan Karir dan Kewirausahaan dalam mengurangi tingkat pengangguran alumni Universitas Lampung. *Jurnal Ilmu Pemerintahan UM Lampung*, 1(2), 94–107. <https://doi.org/10.36269/dmkr.v1i2.550>
- Akhbar, M. N., Ridfah, A., & Tamar, M. (2018). Pengembangan diri mahasiswa Universitas Hasanuddin dalam kaitannya dengan leadership identity. *Jurnal Psikologi*

- TALENTA, 3(2), 98.  
<https://doi.org/10.26858/talenta.v3i2.6571>
- Alfazani, M. R., & Khoirunisa, A. D. (2021). Faktor pengembangan potensi diri: Minat/kegemaran, lingkungan, dan self-disclosure (Suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 586–597.  
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.487>
- Armstrong, M., & Brown, D. (2019). Strategic human resource management: Back to the future? *A Literature Review*. (February).
- Career Development Center (CDC). (2022). *Pusat Pengembangan Karir Universitas*.
- Cahyadi, C. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *EMaBI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 60-73.
- Dalil, S. (2002). Paradigma baru manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Amara Book.
- Dillah, F. (2016). Peran Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan di Perguruan Tinggi (Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Melalui UPKK Universitas Brawijaya). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 2(3), 74–78.
- Ekaningrum, I. F. (2002). The boundaryless career pada abad ke-21. *Jurnal Visi: Kajian Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 1–8.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Glueck, W. F., & Jauch, L. R. (1987). *Manajemen strategis dan kebijakan perusahaan*. Terjemahan oleh Drs. Jakarta: Erlangga.
- Gumelar, R., Sudrartono, T., & Nunung, A. (2024). Analisis perancangan sistem informasi CDC berbasis web untuk meningkatkan informasi lowongan pekerjaan bagi lulusan Politeknik Pikes Ganesha Bandung. *Alkharaj: Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 6, 4836–4850.  
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1051>
- Hulukati, W., & Djibrin, M. R. (2022). Analisis tugas perkembangan mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. *Bikotetik: Bimbingan dan Konseling Teori dan Praktik*, 2(1), 73–80.  
<https://doi.org/10.26740/bikotetik.v2n1.p73-80>
- Meilani, R., & Kartini, I. A. N. (2020). Pengaruh product, people, dan process terhadap keputusan konsumen menggunakan jasa ekspedisi CV. Hitam Oren Express (HOE) di Surabaya. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(1), 33–46.  
<https://doi.org/10.30996/jem17.v5i1.3620>
- Mustika, V. B., Annisa, S., Wahdiniawati, Lubis, F. E., Sari, U. S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan kehidupan kerja: Mewujudkan kesejahteraan karyawan melalui manajemen SDM yang berkelanjutan. *Jurnal Manajemen SDM*, 7, 728–738.
- Mutiya, N. P. Career Center Universitas Tanjungpura. *JMARS: Jurnal Mosaik Arsitektur*, 6(1), 240–252.  
<https://doi.org/10.26418/jmars.v6i1.25283>
- Niarti, U. (2021). Analisis akuntansi persediaan produk rusak pada Toko Rosmart Sukaraja Kecamatan Curup Timur. *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi*, 7(1), 1–7.  
<https://doi.org/10.53494/jira.v7i1.54>
- Nurmasari. (2015). Peranan penting perencanaan dan pengembangan karier. *PUBLIKa*, 1(2), 268–281.  
[https://doi.org/10.25299/jiap.2015.vol1\(2\).1564](https://doi.org/10.25299/jiap.2015.vol1(2).1564)

- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Jakarta: Deepublish.
- Pandyanto, R. R. D., & Laily, N. (2021). Pengaruh Likuiditas, Solvabilitas, Dan Aktivitas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Food and Beverages Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(6), 1–18.
- Quipper Campus. (2022). Pusat Karir (Career Centre). Retrieved from <https://quipper.com>
- Suherman, U., Lestari, M., & Osama. (2023). Evaluasi dampak dan keberhasilan implementasi sistem informasi Career Development Center (SIM-CDC) di Politeknik Pikes Ganesha. *Jurnal ICT: Information Communication & Technology*, 23(301), 541–546.
- Winkel, W. S., & Hastuti, S. (2005). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Yudianto, A., Nurpratama, M., & Firdaus, T. (2023). Studi pembelajaran kewirausahaan terhadap minat berwirausaha pada mahasiswa program studi manajemen fakultas ekonomi Universitas Wiralodra Indramayu. *Management and Accounting Expose*, 6(2), 42–51. <https://doi.org/10.36441/mae.v6i2.1767>.