

Hubungan komunikasi internal career development and assessment IPB dengan keberhasilan IPB Job Fair november 2025

Selsabila Khairani Putri*, Amiruddin Saleh

Program Studi Komunikasi Digital dan Media, IPB University, Bogor, Indonesia

*Email korespondensi: putrikselsabila@apps.ipb.ac.id

Diterima: 3 Juni 2026; Direvisi: 18 Oktober 2026; Terbit: 30 Oktober 2026

Abstract

The increasingly competitive job market requires universities to prepare students to compete professionally. One of the efforts made by Institut Pertanian Bogor is through the organization of the IPB Job Fair by Career Development and Assessment (CDA) IPB University, which is a sub-directorate of Career Development, Entrepreneurship, and Alumni Relations, serving as a platform that connects students and graduates with the industrial sector. The success of the event organization cannot be separated from the effectiveness of internal communication among the committee members as the event organizers. Effective internal communication can support work coordination, clarify task distribution, minimize errors, and improve the overall implementation of the event. This study aims to analyze the relationship between internal communication at CDA IPB University and the success of the IPB Job Fair November 2025. This study employed a quantitative approach using a survey method and correlational research design. Data were collected through questionnaires distributed to 26 internal members of CDA IPB University involved in organizing the IPB Job Fair November 2025. The data were analyzed using the Spearman Rank correlation test to determine the relationship between the research variables. The results showed that internal communication has a positive and significant relationship with the success of the IPB Job Fair. The more effective the internal communication, the higher the level of success in organizing the event.

Keywords: CDA IPB university; event success; internal communication; job fair; organizational communication.

Abstrak

Persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut perguruan tinggi untuk mempersiapkan mahasiswa agar mampu bersaing secara profesional. Salah satu upaya yang dilakukan perguruan tinggi Institut Pertanian Bogor adalah melalui penyelenggaraan IPB Job Fair oleh Career Development and Assessment (CDA) IPB University yang merupakan sub Direktorat Pengembangan Karir, Kewirausahaan dan Hubungan Alumni sebagai wadah yang mempertemukan mahasiswa dan lulusan dengan dunia industri. Keberhasilan penyelenggaraan kegiatan tersebut tidak terlepas dari efektivitas komunikasi internal antar panitia selaku pihak penyelenggara. Komunikasi internal yang baik dapat mendukung koordinasi kerja, memperjelas pembagian tugas, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan kelancaran pelaksanaan acara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan komunikasi internal CDA IPB University (variabel x) dengan keberhasilan IPB Job Fair November 2025 (variabel y). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan jenis penelitian korelasional. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pihak internal CDA IPB University yang terlibat dalam penyelenggaraan IPB Job Fair November 2025 sebanyak 26 responden. Pengujian dilakukan terlebih dahulu yaitu uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman Rank untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki hubungan positif dan signifikan dengan keberhasilan IPB Job Fair. Semakin efektif komunikasi internal yang dilakukan, maka semakin tinggi tingkat keberhasilan penyelenggaraan kegiatan.

Kata-kata kunci: CDA IPB university; job fair; keberhasilan acara; komunikasi internal; komunikasi organisasi.

Pendahuluan

Dunia profesional semakin hari menjadi sangat kompetitif. Jumlah lulusan perguruan tinggi yang banyak seringkali tidak selaras dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Data Badan Pusat Statistik (2024), mencatat jumlah pencari kerja mencapai 909,671 pelamar sepanjang tahun 2024, sedangkan lowongan pekerjaan yang tersedia di Indonesia hanya 630,672 lowongan. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa adanya perbedaan yang cukup besar, yaitu sebanyak 30%, sehingga persaingan yang ditimbulkan antar lulusan perguruan tinggi dalam mencari pekerjaan semakin sengit. Perkembangan dunia kerja tersebut menuntut institusi perguruan tinggi untuk tidak hanya fokus pada persoalan akademik, tetapi juga andil dalam persiapan mahasiswa calon lulusan agar dapat unggul dan bersaing dalam pengembangan karir profesional.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perguruan tinggi ialah dengan melakukan kegiatan maupun mengadakan berbagai acara yang mampu membantu pengembangan karir mahasiswa. Pengembangan karir dari segi kesiapan berkas, kesiapan diri, hingga menjembatani peluang karir bagi para lulusan, menjadi hal yang dapat dilakukan perguruan tinggi dalam mempersiapkan mahasiswa terjun langsung ke dunia profesional. Program tersebut dilakukan juga oleh IPB University melalui Sub Direktorat Pengembangan Karir, Kewirausahaan dan Hubungan Alumni, yaitu unit pengembangan karir, Career Development and Assessment (CDA) IPB University.

Career Development and Assessment (CDA) IPB University merupakan pusat pengembangan karir IPB University untuk membantu para mahasiswa dan lulusan mempersiapkan diri bersaing secara sehat dalam meniti karir. Berbagai program yang diterapkan oleh CDA IPB University. Program pengembangan karir tersebut seperti, penyusunan CV, konsultasi karir, program kewirausahaan, hingga talkshow motivasi dari para-alumni luar biasa di berbagai bidang keilmuan.

Lebih lanjut, CDA IPB tentunya juga memiliki program persiapan karier, seperti sistem informasi layanan karier, perekrutan di kampus & publikasi informasi lowongan pekerjaan, pelatihan karier & wawasan industri, konsultasi karier, bursa kerja, pengayaan karier, pendampingan karier, stadium umum untuk kelulusan, magang, *roadshow* fakultas karier, studio karier, dan persiapan karier di perusahaan multinasional (Pranata & Rahmawati, 2024). Tidak hanya itu, CDA IPB juga mempunyai salah satu program strategis yang secara rutin diselenggarakan dua kali dalam setahun adalah kegiatan IPB Job Fair yang biasanya dilakukan pada bulan Mei dan November setiap tahunnya.

IPB Job Fair merupakan kegiatan yang menghubungkan perusahaan dengan mahasiswa serta lulusan IPB. Perusahaan dapat merekrut calon tenaga kerja yang merupakan mahasiswa serta lulusan IPB, memberikan informasi dan peluang karir secara langsung. Keberhasilan kegiatan ini dapat diukur dari jumlah perusahaan serta mahasiswa yang terlibat. Selain itu, kelancaran proses pelaksanaan kegiatan secara keseluruhan juga menjadi poin keberhasilan dari kegiatan IPB Job Fair.

Pelaksanaan IPB Job Fair melibatkan berbagai pihak, tentu saja keberhasilannya juga ditentukan oleh berbagai pihak, salah satunya pihak internal CDA IPB sebagai penyelenggara utama. Struktur internal terlibat secara langsung dalam kegiatan ini, seperti pimpinan, tim humas, tim administrasi, tim acara, tim kreatif, hingga koordinator yang menghubungkan tim dengan perusahaan. Sehingga kondisi tersebut secara tidak langsung menuntut adanya komunikasi internal yang efektif agar setiap pihak yang terlibat mampu memahami peran dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini juga berguna agar setiap tim dapat mengetahui alur dari kegiatan agar dapat memaksimalkan kinerja dan meningkatkan keberhasilan acara.

Kerap kali komunikasi internal tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Adanya miskomunikasi antar tim atau divisi, keterlambatan penyaluran informasi penting, tumpang tindih tugas pokok, hingga gangguan teknik saat kegiatan berlangsung juga kerap terjadi. Hal ini dapat terjadi dikarenakan komunikasi internal yang kurang efektif dilakukan oleh penyelenggara acara. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi internal menjadi faktor krusial untuk menjalankan sebuah acara dengan baik dan sistematis.

Komunikasi internal dalam organisasi kantor dapat berupa vertikal, horizontal, atau diagonal (Mukti, 2025). Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi (Suwanto et al., 2021). Komunikasi internal yang dilaksanakan dalam sebuah organisasi memiliki peran yang penting untuk mendukung kelancaran kegiatan organisasi. Komunikasi internal dalam suatu organisasi berfungsi sebagai sarana untuk menyampaikan pesan yang bersifat instruksional, informasional, maupun motivasional kepada para karyawan (Rizkyana et al., 2024). Mendukung koordinasi kerja, membangun keselarasan persepsi, hingga meningkatkan kinerja organisasi merupakan dampak positif dari komunikasi internal yang jelas dan terarah.

Mengarah pada konteks kegiatan IPB Job Fair, komunikasi internal tidak hanya semata-mata untuk menyampaikan informasi dari satu ke yang lainnya. Lebih dari pada itu, komunikasi internal berperan sebagai alat sinkronisasi perencanaan dengan pelaksanaan kegiatan yang berlangsung, hingga evaluasi kegiatan. Komunikasi internal di dalam suatu

organisasi sangat diperlukan untuk tercapainya tujuan perusahaan (Hidayat, 2021). Saling mendengarkan pendapat dari setiap komponen internal juga dapat membangun suatu hubungan yang baik dan menambah wawasan satu sama lain dalam sebuah komunitas maupun organisasi (Rosadiputri & Christin, 2021). Sehingga komunikasi internal dapat dikatakan sebagai faktor kunci dalam keberhasilan terselenggaranya IPB Job Fair.

Namun, kajian mengenai komunikasi internal di pusat pengembangan karir CDA IPB terkhusus dalam pelaksanaan kegiatan IPB Job Fair, masih relatif terbatas. Penelitian terdahulu dari pusat pengembangan karir, lebih banyak membahas mengenai kesiapan para lulusan untuk terjun ke dunia kerja, tingkat penyerapan tenaga kerja, konten promosi layanan karir, maupun mengenai proses pembuatan video profile dari pusat pengembangan karir tersebut.

Pada penelitian terdahulu lebih membahas mengenai konten kreatif yang dilakukan oleh akun Instagram @cda_ipb dan didapatkan bahwa adanya hubungan dan peran signifikan dalam memperbesar keterlibatan pada konten mengenai internship dan publikasi lowongan kerja (Nurrahmawati et al., 2025). Penelitian terkait CDA IPB juga dibahas dari sudut pandang penggunaan model AIDA dalam membuat video profile sebagai bahan promosi layanan penyebarluasan informasi karir (Sobana, 2024).

Selaras dengan penelitian ini, juga terdapat penelitian mengenai teknik pengambilan gambar untuk video profile sebagai bahan promosi CDA IPB (Pebrianti, 2024). Jaringan komunikasi yang dibentuk unit UMKM mitra binaan CDA IPB juga diteliti sebelumnya untuk melihat pola penyebaran informasi yang terjadi (Ruspita, 2012). Penelitian mengenai CDA juga meliputi pengembangan aplikasi IPB Connect sebagai media penghubung dan penyebaran informasi terkait lowongan kerja hingga informasi berbagai kegiatan (Purnama, 2017). Sementara itu, aspek komunikasi internal sebagai salah satu faktor penting dalam penunjang keberhasilan program yang diselenggarakan oleh pusat pengembangan karir, belum mendapatkan perhatian secara mendalam.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai hubungan komunikasi internal pada pusat pengembangan karir CDA IPB dengan keberhasilan IPB Job Fair, menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai bagaimana tingkat komunikasi internal berlangsung. Serta penelitian juga dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan komunikasi internal dengan keberhasilan kegiatan IPB Job Fair.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan komunikasi internal pada CDA IPB University dalam penyelenggaraan IPB Job Fair, menganalisis hubungan komunikasi

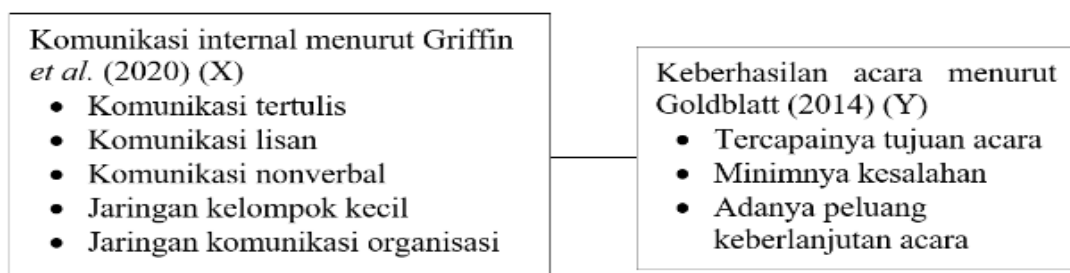
internal dengan keberhasilan IPB Job Fair, serta merumuskan rekomendasi strategi komunikasi internal dalam mendukung keberhasilan kegiatan tersebut. Kebaruan penelitian ini terletak pada kajian hubungan komunikasi internal dengan keberhasilan penyelenggaraan job fair pada pusat pengembangan karir perguruan tinggi, yang masih jarang diteliti dalam kajian komunikasi organisasi. Penelitian sebelumnya lebih banyak membahas promosi layanan karir, media informasi, maupun kesiapan lulusan menghadapi dunia kerja.

Sedangkan penelitian ini secara khusus menganalisis bagaimana komunikasi internal antar penyelenggara berhubungan dengan keberhasilan acara. Selain itu, penelitian ini juga memberikan rekomendasi strategi komunikasi internal yang dapat diterapkan dalam penyelenggaraan event karir di lingkungan perguruan tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam kajian komunikasi organisasi, khususnya terkait komunikasi internal dalam penyelenggaraan acara, serta memberikan kontribusi praktis bagi CDA IPB University dalam meningkatkan efektivitas komunikasi internal guna mendukung keberhasilan penyelenggaraan IPB Job Fair di masa mendatang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan jenis penelitian korelasional untuk melihat hubungan antara komunikasi internal CDA IPB University (variabel X) dengan keberhasilan IPB Job Fair (variabel Y). Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah post-positivisme yang memandang realitas sosial bersifat objektif, namun tidak dapat dipahami secara sempurna.

Variabel komunikasi internal (X) dalam penelitian ini terdiri atas dimensi komunikasi tertulis, komunikasi lisan, komunikasi nonverbal, jaringan kelompok kecil, dan jaringan komunikasi organisasi. Sementara itu, variabel keberhasilan acara (Y) terdiri atas dimensi tercapainya tujuan acara, minimnya kesalahan, dan adanya keberlanjutan acara. Dimensi-dimensi tersebut digunakan untuk melihat hubungan komunikasi internal dengan keberhasilan penyelenggaraan IPB Job Fair November 2025.



Gambar 1 Kerangka Berpikir, 2026

Adapun definisi operasional sebagai panduan cara pengukuran variabel secara objektif untuk memudahkan penyusunan instrumentasi. Pada penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yang terdiri dari komunikasi internal menurut Griffin *et al.* (2020) dan Keberhasilan acara menurut Goldblatt (2014). Variabel diukur berdasarkan indikator dari dimensi dengan empat skala dan dikategorikan menjadi tiga kategori. Penjelasan indikator dari masing-masing dimensi dipaparkan pada Tabel 1 dan 2 berikut:

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel Komunikasi Internal, 2026

Dimensi	Definisi Operasional dan Kategori
Komunikasi tertulis	Diukur berdasarkan komunikasi melalui surat, laporan, buku pegangan perusahaan dan pesan elektronik dengan satuan skor menggunakan skala pengukuran ordinal (1-4) dan dikategorikan menjadi tiga kelompok (rendah, sedang, tinggi)
Komunikasi lisan	Diukur berdasarkan percakapan tatap muka, rapat, percakapan telepon dan komunikasi virtual dengan satuan skor menggunakan skala pengukuran ordinal (1-4) dan dikategorikan menjadi tiga kelompok (rendah, sedang, tinggi)
Komunikasi nonverbal	Diukur berdasarkan bahasa tubuh, ekspresi wajah, isyarat dan intonasi nada suara dengan satuan skor menggunakan skala pengukuran ordinal (1-4) dan dikategorikan menjadi tiga kelompok (rendah, sedang, tinggi)
Jaringan kelompok kecil	Diukur berdasarkan komunikasi satu anggota ke anggota lain, komunikasi dari satu orang dan komunikasi semua anggota dengan satuan skor menggunakan skala pengukuran ordinal (1-4) dan dikategorikan menjadi tiga kelompok (rendah, sedang, tinggi)
Jaringan komunikasi organisasi	Diukur berdasarkan komunikasi ke bawah, ke atas dan horizontal dengan satuan skor menggunakan skala pengukuran ordinal (1-4) dan dikategorikan menjadi tiga kelompok (rendah, sedang, tinggi)

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel Keberhasilan Acara

Dimensi	Definisi Operasional dan Kategori
Tercapainya tujuan acara	Diukur berdasarkan target peserta, target mitra, dan kelancaran promosi acara dengan satuan skor menggunakan skala pengukuran ordinal (1-4) dan dikategorikan menjadi tiga kelompok (rendah, sedang, tinggi)
Minimnya kesalahan	Diukur berdasarkan kelancaran teknis, ketepatan waktu pelaksanaan dan keamanan yang terkendali dengan satuan skor menggunakan skala pengukuran ordinal (1-4) dan dikategorikan menjadi tiga kelompok (rendah, sedang, tinggi)
Adanya peluang keberlanjutan acara	Diukur berdasarkan citra positif acara, kepuasan peserta, dan evaluasi berkelanjutan dengan satuan skor menggunakan skala pengukuran ordinal (1-4) dan dikategorikan menjadi tiga kelompok (rendah, sedang, tinggi)

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pihak internal CDA IPB University yang terlibat dalam penyelenggaraan IPB Job Fair, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka, dokumentasi, dan data pendukung dari CDA IPB University. Teknik pengumpulan data

dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert 4 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 4 = Sangat Setuju).

Pada uji validitas, penelitian menggunakan Product Moment Pearson. Pada uji ini, pernyataan atau instrumen dapat dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Uji validitas dalam penelitian ini dihitung menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) dengan 30 butir instrumen. Item instrumen dinyatakan valid atau sah apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Pada uji ini digunakan data dari 26 responden, maka kriteria untuk menentukan apakah suatu item dinyatakan valid adalah apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu pada r -tabel 0,388. Hasil uji validitas dari 26 responden, menghasilkan 30 instrumen valid dari 30 instrumen total atau dapat dikatakan semua instrumen valid (r -hitung lebih besar dari r -tabel 0,388).

Selanjutnya pengukuran uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang relatif sama. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dihitung menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) dengan metode koefisien Cronbach's Alpha.

Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Apabila nilai Cronbach's Alpha berada pada rentang 0,60–0,70, instrumen masih dapat diterima dengan tingkat reliabilitas cukup. Sementara itu, apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,80, maka instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Pada penelitian ini, hasil uji reliabilitas dengan metode koefisien Cronbach's Alpha, memperoleh nilai sebesar 0,963 pada variabel komunikasi internal, dan variabel keberhasilan acara mendapat nilai sebesar 0,930. Angka ini menyatakan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial menggunakan uji korelasi Spearman Rank untuk mengetahui hubungan antara komunikasi internal dengan keberhasilan IPB Job Fair menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 26. Hasil penelitian kemudian digunakan sebagai dasar dalam merumuskan rekomendasi strategi komunikasi internal guna mendukung keberhasilan penyelenggaraan kegiatan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum

Career Development and Assessment (CDA) IPB merupakan Sub Direktorat Pengembangan Karier dan Kewirausahaan yang berada di bawah Direktorat Pengembangan

Karier, Kewirausahaan, dan Hubungan Alumni (DPKKHA) IPB University. CDA IPB memiliki peran dalam memfasilitasi mahasiswa serta lulusan baru IPB University untuk mempersiapkan dan mengembangkan karier melalui berbagai program pengembangan diri, pelatihan, konsultasi karier, rekrutmen, magang, serta pengembangan kewirausahaan.

CDA IPB memiliki beberapa fokus program utama, yaitu IPB Career Catalyst, IPB Talent Connect, dan IPB Innoventure Hub. Program-program tersebut dirancang untuk mendukung kesiapan karier mahasiswa, memperluas koneksi dengan dunia usaha dan dunia industri, serta mengembangkan potensi kewirausahaan mahasiswa IPB University (CDA, 2026a)

IPB Career Catalyst berfokus pada pengembangan kesiapan karier mahasiswa melalui berbagai kegiatan seperti *talent assessment*, *career readiness program*, *career training*, dan *career consultation*. Program ini bertujuan membantu mahasiswa mengenali minat karier, meningkatkan kompetensi, serta mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja maupun pendidikan lanjutan.

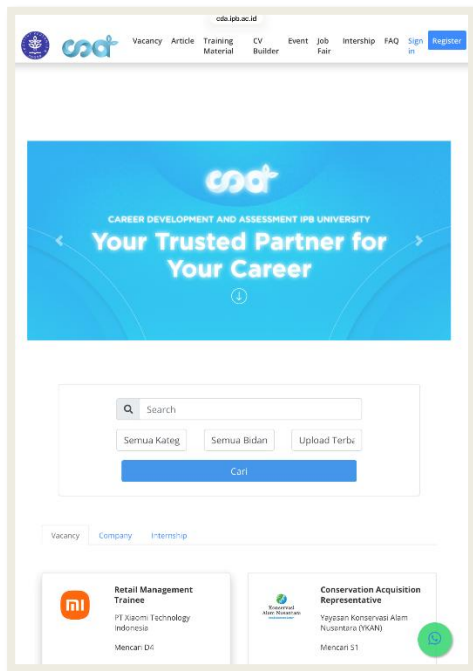
Selain itu, CDA IPB juga menjalankan program IPB Talent Connect yang berfungsi sebagai penghubung antara mahasiswa dan lulusan dengan dunia usaha dan dunia industri melalui kegiatan *recruitment*, *internship*, serta IPB Job Fair. Program tersebut bertujuan membuka akses peluang kerja dan pengalaman profesional bagi mahasiswa maupun alumni IPB University.

Pada bidang kewirausahaan, CDA IPB mengembangkan program IPB Innoventure Hub yang bertujuan mendorong inovasi dan pengembangan usaha mahasiswa. Program ini mencakup kegiatan pelatihan kewirausahaan, pengembangan jejaring bisnis, mentoring, hingga pameran produk kewirausahaan mahasiswa.

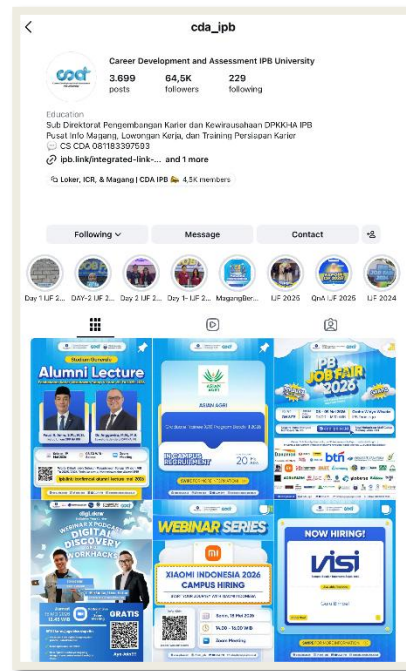
Sebagai aksi dalam mendukung pelaksanaan seluruh program tersebut, CDA IPB juga memanfaatkan sistem informasi berbasis digital yang memudahkan mahasiswa dan alumni dalam mengakses layanan karier, informasi lowongan pekerjaan, konsultasi karier, pelatihan, hingga pembuatan CV secara *online* melalui laman cda.ipb.ac.id. Selain itu, CDA IPB turut melakukan pengembangan media informasi dan publikasi melalui Studio Berkarir sebagai sarana *branding* dan penyebaran informasi program kepada mahasiswa dan alumni IPB University menggunakan berbagai media sosial seperti Instagram, TikTok, Facebook, LinkedIn hingga YouTube dengan nama pengguna @cda_ipb.

Melalui berbagai program tersebut yang sistematis serta strategis, CDA IPB berupaya menjadi wadah yang mampu membantu pengembangan karier dan kewirausahaan bagi

mahasiswa serta alumni IPB University dalam meningkatkan kesiapan menghadapi dunia kerja dan pengembangan karir profesional di masa depan.



Sumber: (cda.ipb.ac.id, 2026)
Gambar 2 Website CDA IPB



Sumber: (@cda_ipb, 2026)
Gambar 3 Instagram CDA IPB

Pelaksanaan Komunikasi Internal CDA IPB University dalam Penyelenggaraan IPB Job Fair

IPB Job Fair merupakan salah satu program yang diselenggarakan oleh CDA IPB melalui program IPB Talent Connect. Kegiatan ini menjadi wadah yang mempertemukan mahasiswa dan lulusan IPB University dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) melalui berbagai kegiatan seperti pameran lowongan kerja, pemagangan, beasiswa, serta kewirausahaan.

Pada pelaksanaannya, IPB Job Fair tidak hanya menyediakan informasi lowongan pekerjaan, tetapi juga menghadirkan berbagai kegiatan pendukung seperti *industrial insight*, konsultasi karier, *entrepreneurship expo*, serta kegiatan pengembangan karier lainnya. Kegiatan tersebut bertujuan membantu mahasiswa dan alumni dalam memperoleh informasi karier, memperluas relasi profesional, serta meningkatkan kesiapan menghadapi dunia kerja.

Pelaksanaan IPB Job Fair melibatkan berbagai pihak, mulai dari panitia internal CDA IPB, perusahaan mitra, hingga mahasiswa dan alumni sebagai peserta kegiatan. Berdasarkan Proposal IPB Job Fair 2026, pelaksanaan IPB Job Fair tahun 2025, yang mengusung tema "*Forge Your Path to The Future With a Sustainable Career*" ini, berhasil melibatkan 226

mitra perusahaan dengan total 247 lowongan pekerjaan dan jumlah pengunjung mencapai 7.680 peserta. Selain itu, website IPB Job Fair memperoleh lebih dari 1.241.018 *page views* selama pelaksanaan kegiatan (CDA, 2026b)

Pelaksanaan dan faktor yang mendukung keberhasilan IPB Job Fair, tentu saja tidak bisa dipisahkan dengan komunikasi internal yang memiliki peran penting dalam proses koordinasi antar anggota panitia dan divisi yang terlibat. Jika melihat komunikasi secara teori, hal ini juga mencakup penyediaan informasi yang jelas dan tepat waktu (Pratiwi et al., 2024). Selaras dengan hal tersebut, maka komunikasi internal diperlukan untuk menyampaikan informasi, pembagian tugas, koordinasi pelaksanaan kegiatan, serta penyelesaian kendala yang muncul selama persiapan hingga pelaksanaan acara berlangsung.

Melalui komunikasi internal yang baik, setiap anggota panitia dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga pelaksanaan acara dapat berjalan lebih efektif dan terarah. Terdapat berbagai cara dan media komunikasi internal yang dilakukan dalam mendukung keberhasilan IPB Job Fair yang dapat ditelaah. Komunikasi internal tersebut meliputi komunikasi lisan, tulisan, verbal, kelompok kecil, hingga komunikasi dalam kelompok yang lebih luas atau organisasi.

Selain itu, komunikasi internal juga mendukung terciptanya kerja sama antar divisi dalam menjalankan rangkaian kegiatan IPB Job Fair. Koordinasi yang baik antar anggota panitia menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kelancaran pelaksanaan acara, pencapaian target kegiatan, serta keberhasilan penyelenggaraan IPB Job Fair secara keseluruhan.

Analisis Hubungan Komunikasi Internal CDA IPB University dengan Keberhasilan IPB Job Fair November 2025

1. Komunikasi Internal CDA IPB University

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner kepada 26 responden panitia internal CDA IPB yang telah dilakukan, variabel komunikasi internal dianalisis melalui pengkategorian skor pada setiap dimensi penelitian. Pengkategorian ini digunakan untuk menggambarkan kondisi dan kecenderungan komunikasi internal antar anggota panitia dalam pelaksanaan IPB Job Fair.

Berdasarkan tabel distribusi kategori skor variabel komunikasi internal, mayoritas responden berada pada kategori tinggi di seluruh dimensi komunikasi internal. Pada dimensi komunikasi tertulis, sebanyak 23 responden atau 88,46% berada pada kategori tinggi,

sedangkan kategori sedang sebanyak 2 responden (7,70%) dan kategori rendah sebanyak 1 responden (3,84%).

Pada dimensi komunikasi lisan, sebagian besar responden juga berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 24 responden (92,30%), sedangkan kategori sedang dan rendah masing-masing sebanyak 1 responden (3,85%). Selanjutnya, pada dimensi komunikasi nonverbal, sebanyak 22 responden (84,61%) berada pada kategori tinggi, 3 responden (11,54%) berada pada kategori sedang, dan 1 responden (3,85%) berada pada kategori rendah.

Pada dimensi jaringan kelompok kecil, sebanyak 24 responden (92,30%) berada pada kategori tinggi, sedangkan kategori sedang dan rendah masing-masing sebanyak 1 responden (3,85%). Sementara itu, pada dimensi jaringan komunikasi organisasi, sebanyak 21 responden (80,76%) berada pada kategori tinggi, 3 responden (11,53%) berada pada kategori sedang, dan 2 responden (7,69%) berada pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa komunikasi internal dalam pelaksanaan IPB Job Fair cenderung berada pada kategori tinggi pada seluruh dimensi penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa proses komunikasi antar anggota panitia telah berjalan dengan baik dalam mendukung pelaksanaan kegiatan.

2. Keberhasilan Acara IPB Job Fair November 2025

Penjabaran variabel keberhasilan acara pada pelaksanaan IPB Job Fair, dilakukan dengan pengkategorian skor berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap dimensi variabel keberhasilan acara yang bertujuan untuk melihat tingkat keberhasilan pelaksanaan acara berdasarkan persepsi anggota panitia.

Sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori tinggi untuk seluruh dimensi yang diteliti. Pada dimensi tercapainya tujuan acara, sebanyak 25 responden atau 96,15% termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan 1 responden (3,85%) berada pada kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tujuan pelaksanaan IPB Job Fair dinilai telah tercapai dengan baik.

Pada dimensi minimnya kesalahan, mayoritas responden yaitu sebanyak 23 orang atau 88,50% berada pada kategori tinggi, sementara 3 responden (11,50%) berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan pelaksanaan kegiatan dinilai berjalan dengan cukup baik serta mampu meminimalkan terjadinya kesalahan selama acara berlangsung.

Lalu, pada dimensi adanya peluang keberlanjutan acara, sebanyak 24 responden atau 92,30% berada pada kategori tinggi dan 2 responden (7,70%) berada pada kategori sedang. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa IPB Job Fair dinilai memiliki peluang untuk terus dilaksanakan dan dikembangkan pada periode berikutnya.

Secara keseluruhan, distribusi kategori skor menunjukkan keberhasilan pelaksanaan IPB Job Fair berada pada kategori tinggi pada seluruh dimensi penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut, pelaksanaan acara dinilai telah berjalan dengan baik berdasarkan penilaian responden.

3. Hubungan Komunikasi Internal CDA IPB University dengan Keberhasilan IPB Job Fair November 2025

Analisis hubungan antar dimensi variabel komunikasi internal CDA IPB University dengan keberhasilan IPB Job Fair November 2025 dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar dimensi variabel penelitian berdasarkan nilai koefisien korelasi dan tingkat signifikansi yang diperoleh. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada Tabel 3, berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Korelasi Komunikasi Internal dengan Keberhasilan Acara, 2026

Komunikasi Internal (r_s)	Keberhasilan Acara (r_s)		
	Tercapainya Tujuan Acara	Minimnya Kesalahan	Adanya Keberlanjutan Acara
Komunikasi Tertulis	0,676**	0,531**	0,585**
Komunikasi Lisan	0,542**	0,479*	0,645**
Komunikasi Nonverbal	0,422*	0,404*	0,614**
Jaringan Kelompok Kecil	0,644**	0,560**	0,815**
Jaringan Komunikasi Organisasi	0,652**	0,575**	0,788**

**signifikan pada taraf sangat nyata 1% ($p \leq 0,01$)

*signifikan pada taraf nyata 5% ($p \leq 0,05$)

r_s = koefisien korelasi Rank Spearman

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman, seluruh dimensi komunikasi internal memiliki hubungan positif dengan dimensi keberhasilan acara pada pelaksanaan IPB Job Fair November 2025. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal yang dilakukan, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan acara yang dicapai.

Pada dimensi komunikasi tertulis, hubungan tertinggi terdapat pada dimensi tercapainya tujuan acara dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,676 yang termasuk dalam kategori hubungan kuat dan signifikan pada taraf sangat nyata 1% ($p \leq 0,01$). Selain itu, komunikasi tertulis juga memiliki hubungan positif dengan minimnya kesalahan sebesar 0,531 dan adanya keberlanjutan acara sebesar 0,585.

Dimensi komunikasi lisan menunjukkan hubungan positif dengan seluruh dimensi keberhasilan acara, yaitu sebesar 0,542 pada dimensi tercapainya tujuan acara, 0,479 pada dimensi minimnya kesalahan, dan 0,645 pada dimensi adanya keberlanjutan acara. Hubungan terkuat pada dimensi ini terdapat pada keberlanjutan acara.

Pada dimensi komunikasi nonverbal, terlihat hubungan positif. Hubungan tertinggi terdapat pada dimensi adanya keberlanjutan acara dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,614, sedangkan hubungan dengan tercapainya tujuan acara dan minimnya kesalahan masing-masing sebesar 0,422 dan 0,404.

Dimensi jaringan kelompok kecil memiliki hubungan yang kuat dengan keberhasilan acara, terutama pada adanya keberlanjutan acara dengan nilai 0,815. Selain itu, hubungan dengan tercapainya tujuan acara sebesar 0,644 dan minimnya kesalahan sebesar 0,560.

Dimensi jaringan komunikasi organisasi menunjukkan hubungan positif yang kuat dengan seluruh dimensi keberhasilan acara. Hubungan tertinggi pada dimensi adanya keberlanjutan acara sebesar 0,788, sedangkan dengan tercapainya tujuan acara sebesar 0,652 dan minimnya kesalahan sebesar 0,575. Secara keseluruhan, hasil uji korelasi antar komunikasi internal dengan keberhasilan acara menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki hubungan positif dan signifikan dengan keberhasilan IPB Job Fair November 2025. Hal ini berhasil menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik antar anggota panitia dapat mendukung tercapainya tujuan acara, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan peluang keberlanjutan acara pada periode berikutnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jaringan kelompok kecil memiliki hubungan paling kuat dengan keberlanjutan acara. Kondisi ini menunjukkan bahwa koordinasi dalam kelompok kerja kecil seperti antar divisi maupun antar koordinator memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan pelaksanaan IPB Job Fair. Komunikasi yang berlangsung secara intensif dalam kelompok kecil memudahkan proses penyampaian informasi, pengambilan keputusan, serta penyelesaian kendala secara lebih cepat dan efektif selama kegiatan berlangsung.

Temuan ini selaras dengan pendapat Griffin yang menyatakan bahwa komunikasi dalam kelompok kerja berperan penting dalam menciptakan koordinasi organisasi yang efektif (Griffin et al., 2020). Melalui komunikasi yang berjalan secara terbuka dan terarah, setiap anggota organisasi dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi secara bersama-sama. Pada konteks penyelenggaraan IPB Job Fair, komunikasi kelompok kecil membantu panitia dalam menjaga kelancaran alur kerja antar divisi sehingga kegiatan dapat berlangsung lebih terorganisir.

Selain itu, komunikasi tertulis juga menunjukkan hubungan yang cukup kuat terhadap tercapainya tujuan acara. Hal ini menunjukkan bahwa penyampaian informasi melalui media tertulis seperti briefing tertulis, grup komunikasi, rundown kegiatan, dan pembagian tugas memiliki peran penting dalam meminimalkan kesalahan informasi selama pelaksanaan kegiatan. Kejelasan informasi tertulis membantu panitia memahami alur kerja dan target kegiatan secara lebih sistematis.

Secara umum, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa komunikasi internal tidak hanya berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi, tetapi juga sebagai alat koordinasi organisasi yang mendukung efektivitas pelaksanaan kegiatan. Semakin baik komunikasi internal yang diterapkan antar anggota panitia, maka semakin besar peluang keberhasilan penyelenggaraan IPB Job Fair.

Keberhasilan pelaksanaan IPB Job Fair November 2025 ini juga dapat dilihat dari kepuasan dan manfaat yang didapat oleh peserta. Berdasarkan data evaluasi peserta yang diperoleh dari internal CDA IPB, pelaksanaan IPB Job Fair dinilai memberikan kepuasan dan manfaat bagi peserta, terutama untuk menambah wawasan mengenai dunia profesional. Selaras dengan data tersebut, didapat bahwa promosi yang dilakukan berlangsung dengan baik, karena peserta didominasi mendapatkan informasi mengenai kegiatan melalui akun media sosial CDA IPB.

Sedangkan terkait target mitra yang berpartisipasi juga berhasil dicapai. Mengacu pada *Report Analytics* IPB Job Fair November 2025, yang menyatakan bahwa terdapat 112 mitra yang berpartisipasi dari 100 target mitra yang ditetapkan (CDA, 2025). Selain itu, juga terdapat 32 perusahaan pada *expo onsite*, yang tersaji pada Tabel 4.

Sedangkan pada pelaksanaan IPB Job Fair November 2025, terdapat sebanyak 119 lowongan pekerjaan yang dipublikasikan kepada para peserta. Lowongan pekerjaan tersebut berasal dari berbagai perusahaan yang berpartisipasi dalam kegiatan IPB Job Fair dan mencakup beragam bidang pekerjaan sesuai dengan kebutuhan industri. Selain menawarkan

jumlah lowongan yang cukup banyak, perusahaan-perusahaan yang terlibat juga menyediakan berbagai jenis lowongan kerja yang dapat diakses oleh peserta dengan latar belakang pendidikan dan minat karier yang berbeda.

Keberagaman jenis lowongan ini memberikan peluang yang lebih luas bagi mahasiswa maupun lulusan untuk menyesuaikan pilihan pekerjaan dengan kompetensi serta bidang yang diminati. Melalui variasi jenis lowongan kerja tersebut, IPB Job Fair dirasa semakin dapat menjadi wadah yang efektif dalam mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja profesional. Adapun jenis lowongan pekerjaan beserta jumlah perusahaan yang menyediakan lowongan tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 4 Sebaran perusahaan *expo onsite*, 2025

Bidang Industri	Jumlah (Perusahaan)
FMCG	3
Farmasi	1
Finance	3
Pendidikan	4
Konsultasi Pendidikan	3
Jasa	1
Perbankan	7
Pertanian, Perkebunan, dan Agribisnis	3
Organisasi Nirlaba/NGO	1
Perhotelan	1
Minyak dan Gas	1
Perdagangan	1
Ritel	3
Total	32

Tabel 5 Sebaran jenis lowongan, 2025

Jenis Lowongan	Jumlah (Perusahaan)
Career Expo	14
Internship Expo	13
Scholarship expo	5

Jumlah peserta yang menghadiri kegiatan IPB Job Fair november 2025 juga melebihi target yang ditetapkan dan menyasar seluruh mahasiswa di berbagai fakultas. Peserta *onsite* pada IPB Job Fair 2025 ditargetkan mencapai 7.000 orang mencakup mahasiswa dan alumni IPB University. Pada IPB Job Fair 2025, peserta yang hadir melebihi target kegiatan dengan jumlah 7.680 peserta. Jumlah ini mencakup IPB Job Fair Bulan Mei dan November yang mana masing-masing mencapai 4.509 dan 3.171 peserta (CDA IPB 2026).

Jumlah peserta pada IPB Job Fair November 2025, terdiri dari 61% mahasiswa aktif dan 39% untuk alumni IPB University. Peserta yang berpartisipasi juga berasal dari seluruh fakultas maupun sekolah di IPB University.

Pada analisis sebaran mahasiswa berdasarkan fakultas, jumlah data yang dapat diolah adalah sebanyak 2.937 mahasiswa. Perbedaan jumlah ini dengan total mahasiswa yang hadir terjadi karena tidak seluruh mahasiswa yang mengikuti kegiatan memiliki data fakultas yang teridentifikasi secara lengkap, sehingga analisis sebaran fakultas hanya menggunakan data mahasiswa yang tercatat secara lengkap. Rincian mahasiswa aktif yang berasal dari berbagai fakultas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Peserta Mahasiswa Aktif Berdasarkan Fakultas, 2025

Fakultas/Sekolah	Jumlah (Mahasiswa)
Sekolah Vokasi	687
Fakultas Ekonomi dan Manajemen	358
Fakultas Pertanian	315
Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan	260
Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	249
Fakultas Teknologi Pertanian	217
Fakultas Kehutanan dan Lingkungan	184
Fakultas Ekologi Manusia	172
Fakultas Peternakan	172
Sekolah Sains Data, Matematika dan Informatika	169
Sekolah Bisnis	78
Sekolah Kedokteran Hewan dan Biomedis	55
Sekolah Pasca Sarjana	17
Exchange	2
Sekolah Teknik	2

Tingginya jumlah peserta yang hadir menunjukkan bahwa pelaksanaan IPB Job Fair November 2025 mampu menjangkau mahasiswa dan alumni secara luas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa koordinasi yang dilakukan oleh panitia internal dalam proses publikasi, penyebaran informasi, serta pengelolaan kegiatan berjalan dengan cukup efektif dan sesuai dengan yang dirancang. Komunikasi internal yang baik antar panitia membantu

memastikan informasi kegiatan dapat tersampaikan secara lebih terarah sehingga mendukung tercapainya target partisipasi peserta. Selain itu, keberhasilan menjangkau peserta dari berbagai fakultas menunjukkan bahwa pelaksanaan komunikasi internal mampu mendukung penyebaran informasi kegiatan secara lebih merata dan terkoordinasi dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan IPB Job Fair November 2025.

4. Rekomendasi Strategi Komunikasi Internal CDA IPB dalam Mendukung Keberhasilan IPB Job Fair

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai komunikasi internal dan keberhasilan acara, dirumuskan beberapa strategi komunikasi internal yang dapat diterapkan untuk mendukung keberhasilan penyelenggaraan kegiatan. Strategi pertama adalah perencanaan komunikasi terstruktur yang menekankan penyusunan alur komunikasi yang jelas sejak tahap perencanaan acara, mulai dari pembagian informasi, penentuan penanggung jawab, hingga koordinasi antar divisi. Strategi ini dapat diimplementasikan melalui penyusunan SOP komunikasi antar panitia dan buku panduan kerja tiap divisi dengan tujuan mengurangi miskomunikasi serta meningkatkan kejelasan tugas dan tanggung jawab. Strategi kedua adalah intensifikasi komunikasi lisan dan koordinasi rutin melalui pelaksanaan *daily briefing* atau *weekly coordination meeting*, evaluasi singkat setelah setiap tahap kegiatan, serta forum diskusi cepat. Strategi ini bertujuan meningkatkan kecepatan penyelesaian masalah dan memperkuat pemahaman antar anggota tim.

Strategi ketiga adalah digitalisasi komunikasi internal dengan memanfaatkan media digital untuk mempercepat distribusi informasi dan dokumentasi kegiatan, seperti dokumentasi digital terpusat dan pembaruan informasi secara *real-time* terkait perkembangan acara. Strategi ini bertujuan mempercepat arus informasi dan mengurangi risiko informasi terlewat. Strategi terakhir adalah penguatan koordinasi antar divisi melalui penetapan *liaison officer* antar divisi dan sinkronisasi *timeline* kerja guna meningkatkan integrasi kerja antar unit serta menghindari tumpang tindih tugas.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 26 responden, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan komunikasi internal CDA IPB University dalam penyelenggaraan IPB Job Fair November 2025 telah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan melalui penerapan berbagai dimensi komunikasi internal yang meliputi komunikasi tertulis, komunikasi lisan,

komunikasi nonverbal, jaringan kelompok kecil, serta jaringan komunikasi organisasi yang berperan dalam mendukung proses koordinasi dan pelaksanaan kegiatan.

Selanjutnya, hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara seluruh dimensi komunikasi internal dengan keberhasilan acara. Hubungan tersebut berada pada rentang nilai korelasi 0,404 hingga 0,815, yang menunjukkan tingkat hubungan dari sedang hingga sangat kuat. Dimensi komunikasi internal dengan korelasi tertinggi terdapat pada hubungan antara jaringan kelompok kecil dengan adanya peluang keberlanjutan acara ($r_s = 0,815$), sedangkan korelasi terendah terdapat pada hubungan antara komunikasi nonverbal dengan tercapainya tujuan acara ($r_s = 0,422$). Sehingga, dari data tersebut dapat diartikan bahwa semakin efektif komunikasi internal yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat keberhasilan IPB Job Fair yang tercermin dari tercapainya tujuan acara, minimnya kesalahan, serta adanya keberlanjutan acara di masa mendatang.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat dirumuskan bahwa strategi komunikasi internal CDA IPB University dalam mendukung keberhasilan IPB Job Fair perlu diarahkan pada penguatan koordinasi antar divisi melalui sistem komunikasi yang lebih terstruktur dan terstandarisasi, peningkatan kejelasan serta ketepatan penyampaian melalui kanal komunikasi resmi organisasi, serta optimalisasi forum komunikasi internal sebagai sarana pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan evaluasi pelaksanaan kegiatan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disarankan agar CDA IPB University mengoptimalkan jaringan komunikasi organisasi dan kelompok kecil yang memiliki hubungan paling kuat dengan keberhasilan acara, melalui penguatan koordinasi, *briefing* rutin, dan evaluasi terstruktur. Selain itu, komunikasi tertulis, lisan, dan nonverbal perlu ditingkatkan efektivitasnya melalui standarisasi informasi, koordinasi langsung yang jelas, serta peningkatan kualitas interaksi antar panitia IPB Job Fair agar pelaksanaan acara berjalan lebih efektif dan minim miskomunikasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi CDA IPB University dalam meningkatkan efektivitas komunikasi internal pada penyelenggaraan kegiatan IPB Job Fair selanjutnya maupun pada kegiatan pengembangan karir serupa lainnya di masa mendatang.

Daftar Pustaka

- CDA. (2025). *Report Analytics IPB Job Fair 2025*. Bogor: Career Development and Assessment IPB University.
- CDA. (2026a). *Program CDA 2026*. Bogor: Career Development and Assessment IPB University.

- CDA. (2026b). *Proposal IPB Job Fair 2026*. Bogor: Career Development and Assessment IPB University.
- Data Badan Pusat Statistik. (2024). Tersedia dari: <https://www.bps.go.id> [6 Maret 2026]
- Goldblatt, J. (2014). *Special Event: Creating and Sustaining a New World for Celebration* (7th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (13th ed.). Cengage.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 10(1), 58–75.
- Mukti, I. J. (2025). Pengaruh Sistem Komunikasi Internal Terhadap Koordinasi Kerja Tim Di Lingkup Perkantoran. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 180–190. <https://doi.org/https://doi.org/10.61079/jkemi.v2i3.121>
- Nurrahmawati, T., Adhi, A. K., & Pranata, R. T. H. (2025). Strategi CDA dalam Meningkatkan Engagement Instagram pada Program Internship dan Publikasi Lowongan Kerja. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 7291–7300.
- Pebrianti, N. (2024). *Teknik Pengambilan Gambar Dalam Proses Pembuatan Video Profile Career Development And Assesment IPB University*. Institut Pertanian Bogor. Bogor, Indonesia.
- Pranata, R. T. H., & Rahmawati, N. F. (2024). Career Preparation Program Model at The Sub Directorate of Career Development and Assessment (CDA) IPB University. *Journal of Applied Science, Technology & Humanities*, 1(4), 418–434.
- Pratiwi, R. M., Suseno, N. S., & Muchtar, A. N. (2024). Pengaruh komunikasi interpersonal dan kualitas layanan akademik terhadap kepuasan mahasiswa. *Jurnal Komunikasi Universitas Garut: Hasil Pemikiran Dan Penelitian*, 10(1), 164–179.
- Purnama, S. S. C. (2017). *Pengembangan front end aplikasi ipb connect pada modul cda dan himpunan alumni*. Institut Pertanian Bogor Bogor. Bogor, Indonesia.
- Rizkyana, N. P. F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, A. M. F., Ilham, M., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(5), 5–10.
- Rosadiputri, K. D., & Christin, M. (2021). Komunikasi Persuasif dalam Mempertahankan Loyalitas Relawan pada Komunitas Sosial. *Jurnal Komunikasi Universitas Garut: Hasil Pemikiran Dan Penelitian*, 7(1), 606–616.
- Ruspita, A. (2012). *Hubungan Jaringan Komunikasi Dengan Perilaku Kewirausahaan Unit Umkm Binaan Cda Ipb*. Institut Pertanian Bogor. Bogor, Indonesia.
- Sobana, G. A. (2024). *Implementasi Metode Quantum Writing Dan Model Aida Dalam Penulisan Naskah Video Profile Career Development And Assessment Ipb University*. Institut Pertanian Bogor. Bogor, Indonesia.
- Suwanto, Nurjaya, Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–228.