

Membentuk *Career Aspiration* Mahasiswa: Efek Moderasi *Personal Attribute* pada *Motivation, Interpersonal Influence, Career Exposure*, dan *Social Value*

Rusli Ginting Munthe¹, Rony Setiawan^{2*}, Ariesya Aprillia³

¹⁻³Universitas Kristen Maranatha, Indonesia

Corresponding Author's e-mail: rony.setiawan@eco.maranatha.edu

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 04, No. 09 September, 2026

Page: 5303-5318

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v4i9.3871>

Article History:

Received: Juli 11, 2026

Revised: Agustus 21, 2026

Accepted: September 19, 2026

Abstract: In essence, every student is a member of the younger generation who will continue to be strategic initiators of innovation and progress in the dynamics of every civilization. There needs to be synergistic continuity from the success of students who not only make history in academic and social achievements but also succeed in choosing and optimizing their various potentials in the right career choices to be able to share every significant positive impact on the existence of their performance. This quantitative study aims to empirically investigate intrinsic and extrinsic motivations, interpersonal influences, career exposure, social values, and personal attributes as determining factors of career aspirations among students at a university. Research involving 251 students studying at universities in Bandung has proven that students' career aspirations are determined by extrinsic motivation, third-party influence, and career exposure, rather than intrinsic motivation and social values. Another scientific finding is that gender moderates the impact of third-party influence on students' career aspirations. Universities have a strategic role in strengthening positive external factors while fostering self-awareness among students so that they can develop mature and sustainable career aspirations, which should be accompanied by consideration of gender diversity for effective implementation.

Keywords : Career Aspiration, Career Exposure, Motivation, Personal Attribute, Social Value, Third Party Influence

Abstrak : Sejatinya, setiap mahasiswa merupakan generasi muda yang akan terus menjadi inisiator strategis bagi inovasi dan kemajuan dalam dinamika setiap peradaban. Perlu ada keberlanjutan sinergis dari kesuksesan para mahasiswa yang tidak hanya menorehkan sejarah yang berkelas dalam pencapaian akademis dan sosial, namun turut pula berhasil dalam memilih dan mengoptimalkan berbagai potensi dalam pilihan karier yang tepat untuk dapat berbagi setiap dampak positif yang signifikan atas eksistensi performa mereka. Studi dengan tema kuantitatif ini bertujuan untuk menyelidiki secara empiris terkait dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, pengaruh antarpribadi, paparan karier, nilai-nilai sosial, dan atribut-atribut personal sebagai faktor-faktor determinasi atas aspirasi karier para mahasiswa di suatu universitas. Riset yang melibatkan sebanyak 251 orang mahasiswa yang berkuliah pada kampus-kampus di Bandung ini telah membuktikan bahwa aspirasi karier mahasiswa ditentukan oleh motivasi ekstrinsik, pengaruh pihak

ketiga, dan paparan karier, bukan oleh motivasi intrinsik dan nilai-nilai sosial. Temuan ilmiah lainnya ialah bahwa gender memoderasi dampak dari pengaruh pihak ketiga atas aspirasi karier mahasiswa. Universitas memiliki peran strategis dalam memperkuat faktor-faktor eksternal positif sekaligus menumbuhkan kesadaran diri para mahasiswa agar dapat mengembangkan aspirasi karier yang matang dan berkelanjutan, yang seyogyanya disertai dengan pertimbangan keragaman gender untuk efektivitas pelaksanaannya.

Kata Kunci : Aspirasi Karier, Atribut Personal, Motivasi, Nilai Sosial, Paparan Karier, Pengaruh Antar Pribadi

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut mahasiswa sebagai calon tenaga profesional untuk memiliki kesiapan dalam menentukan arah karier sejak berada di perguruan tinggi. Pendidikan tinggi tidak hanya berperan dalam memberikan kompetensi akademik, tetapi juga menjadi ruang strategis dalam membentuk kesiapan mahasiswa menghadapi perubahan lingkungan profesional. Keberhasilan mahasiswa dalam jangka panjang tidak hanya tercermin melalui pencapaian akademik, tetapi juga melalui kemampuan mereka dalam merancang tujuan hidup, mengembangkan kompetensi, dan menentukan jalur karier yang sesuai dengan potensi serta aspirasi pribadi. Masa transisi menuju pendidikan tinggi merupakan periode penting karena mahasiswa menghadapi tuntutan kemandirian yang lebih besar, tekanan akademik yang meningkat, serta kebutuhan untuk mengambil keputusan penting terkait masa depan, termasuk pilihan karier (Celcima *et al.*, 2024).

Aspirasi karier (*career aspiration*) menjadi salah satu faktor penting yang menentukan arah pengembangan akademik dan profesional mahasiswa. Aspirasi karier mengacu pada kemampuan individu dalam mengidentifikasi, menetapkan, dan mengejar tujuan karier tertentu melalui berbagai aktivitas yang mendukung pencapaian tujuan tersebut (Alam & Zahoor, 2020). Mahasiswa yang memiliki aspirasi karier yang jelas cenderung menunjukkan motivasi belajar yang lebih tinggi, memiliki orientasi pencapaian yang lebih kuat, serta mampu menghubungkan proses pendidikan dengan tujuan profesional yang ingin dicapai (Arhin, 2018). Sebaliknya, ketidakjelasan aspirasi karier dapat menyebabkan mahasiswa mengalami kesulitan dalam menentukan prioritas, mengalokasikan sumber daya, dan mengembangkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan masa depan (Almario, 2021). Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang membentuk aspirasi karier mahasiswa menjadi aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan tinggi.

Secara teoritis, pembentukan aspirasi karier dapat dijelaskan melalui perspektif Social Cognitive Career Theory (SCCT). Teori ini merupakan pengembangan dari Teori Kognitif Sosial yang menjelaskan bahwa perkembangan akademik dan pilihan karier individu terbentuk melalui interaksi dinamis antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan (Liany & Raharja, 2020). Dalam kerangka SCCT, aspirasi karier tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi juga oleh faktor eksternal yang membentuk keyakinan diri, ekspektasi hasil, dan tujuan karier seseorang. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor seperti motivasi intrinsik dan ekstrinsik, pengaruh antarpribadi, paparan karier, nilai sosial, serta atribut personal memiliki keterkaitan dengan pembentukan aspirasi karier mahasiswa (Davidovitch & Dorot, 2023; Ngozika *et al.*, 2020; Lestari & Rosman, 2024).

Motivasi menjadi salah satu faktor internal yang berperan dalam menentukan keputusan dan arah perilaku individu. Motivasi merupakan kekuatan psikologis yang mendorong seseorang dalam menetapkan tujuan dan melakukan tindakan tertentu untuk mencapainya (Davidovitch & Dorot, 2023). Dalam konteks mahasiswa, motivasi dapat berbentuk motivasi intrinsik yang berasal dari kepuasan pribadi, pengembangan diri, dan ketertarikan terhadap bidang tertentu, maupun motivasi ekstrinsik yang berkaitan dengan penghargaan, pendapatan, status sosial, dan manfaat profesional yang diharapkan (Le *et al.*, 2024). Kedua bentuk motivasi tersebut berkontribusi

terhadap bagaimana mahasiswa membangun persepsi mengenai pilihan karier dan menentukan aspirasi profesional mereka.

Selain faktor internal, lingkungan sosial juga memiliki peran dalam membentuk aspirasi karier mahasiswa. Pengaruh antarpribadi (interpersonal influence) mencakup peran keluarga, teman sebaya, dosen, konsultan karier, tokoh inspiratif, dan pihak lain yang berinteraksi dengan mahasiswa dalam proses pengambilan keputusan karier (Ngozika *et al.*, 2020). Dalam perspektif SCCT, lingkungan sosial berperan dalam membangun efikasi diri dan memberikan dukungan yang dapat memperkuat keyakinan mahasiswa terhadap pilihan kariernya (Liany & Raharja, 2020). Selain itu, paparan karier (career exposure) melalui seminar, pelatihan, kerja sama industri, dan informasi profesional juga menjadi faktor penting karena memberikan wawasan mengenai peluang dan tuntutan dunia kerja (Lestari & Rosman, 2024). Semakin luas akses mahasiswa terhadap informasi karier, semakin besar kemungkinan mereka memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai pilihan profesional yang tersedia.

Meskipun kajian mengenai aspirasi karier mahasiswa telah berkembang, masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian. Banyak mahasiswa memasuki perguruan tinggi dengan tujuan memperoleh kehidupan profesional yang lebih baik, tetapi belum memiliki gambaran yang jelas mengenai arah karier yang ingin dicapai (Abun *et al.*, 2019). Ketidaktepatan tersebut dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara bidang studi, kompetensi yang dikembangkan, dan kebutuhan dunia kerja. Padahal, keputusan karier memiliki dampak jangka panjang terhadap kehidupan individu, termasuk jenis pekerjaan, tingkat pendapatan, perkembangan profesional, serta identitas sosial seseorang (Kazi & Akhlaq, 2017). Kondisi ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi tidak hanya memiliki tanggung jawab dalam proses pembelajaran akademik, tetapi juga perlu menyediakan dukungan pengembangan karier melalui bimbingan, konsultasi, dan penyediaan informasi profesional yang memadai (Gara & Galgo Jr., 2024).

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menjawab permasalahan tersebut adalah melalui pengembangan sistem pendukung karier mahasiswa yang mempertimbangkan berbagai faktor pembentuk aspirasi karier secara komprehensif. Perguruan tinggi perlu memahami bahwa aspirasi karier mahasiswa dipengaruhi oleh kombinasi faktor psikologis, sosial, dan karakteristik individu. Oleh karena itu, pendekatan yang hanya berfokus pada satu aspek, seperti kemampuan akademik semata, belum cukup untuk menjelaskan kompleksitas pembentukan aspirasi karier mahasiswa. Integrasi faktor motivasi, pengaruh sosial, paparan karier, nilai sosial, dan atribut personal diperlukan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai bagaimana mahasiswa membangun tujuan profesional mereka.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menguji hubungan antara aspirasi karier dengan berbagai faktor pembentuknya. Studi Liany dan Raharja (2020) menunjukkan bahwa motivasi, pengaruh antarpribadi, paparan karier, dan nilai sosial memiliki keterkaitan dengan aspirasi karier mahasiswa. Penelitian lain juga telah dilakukan pada berbagai konteks negara dan bidang studi, seperti mahasiswa akuntansi, pariwisata, teknologi informasi, farmasi, dan pendidikan (Yusoff *et al.*, 2024; Lestari & Rosman, 2024; Gargalicao *et al.*, 2023; Mutanga *et al.*, 2023; Haruna & Sackey, 2023). Selain itu, kajian sistematis menunjukkan bahwa aspirasi karier mahasiswa dipengaruhi oleh faktor personal seperti usia, gender, kepribadian, nilai, tujuan, dan karakteristik psikografis lainnya (Maheshwari *et al.*, 2023). Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih dilakukan pada bidang studi tertentu dan belum banyak mengintegrasikan faktor keragaman mahasiswa (student diversity) sebagai bagian dari pembentukan aspirasi karier.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (novelty) melalui pengujian model integratif yang menghubungkan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, pengaruh antarpribadi, paparan karier, nilai sosial, serta atribut personal dalam menjelaskan aspirasi karier mahasiswa lintas program studi. Penelitian ini memperluas penelitian sebelumnya dengan mempertimbangkan bahwa keberagaman karakteristik mahasiswa, baik aspek demografis maupun psikografis, dapat memengaruhi cara individu membentuk nilai, sikap, dan tujuan kariernya (Griffin *et al.*, 2024; Robbins & Judge, 2024). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi aspirasi karier mahasiswa berdasarkan perspektif

Social Cognitive Career Theory serta memberikan pemahaman empiris mengenai mekanisme pembentukan aspirasi karier pada lingkungan pendidikan tinggi.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi mengingat keputusan karier mahasiswa akan memberikan dampak jangka panjang terhadap kesiapan profesional dan kontribusi mereka terhadap masyarakat. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor pembentuk aspirasi karier dapat membantu perguruan tinggi merancang program pengembangan karier yang lebih tepat sasaran, membantu mahasiswa mengenali potensi dan tujuan profesionalnya, serta memperkuat keterhubungan antara pendidikan tinggi dan kebutuhan dunia kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai aspirasi karier mahasiswa tidak hanya memiliki kontribusi akademik dalam pengembangan teori karier, tetapi juga memiliki manfaat praktis dalam mendukung strategi pengembangan sumber daya manusia di masa depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian. Instrumen penelitian dikembangkan dalam bentuk kuesioner yang terdiri atas 30 *items* pernyataan untuk mengukur seluruh konstruk utama dalam model penelitian. Instrumen tersebut merupakan hasil adaptasi dan pengembangan dari indikator penelitian terdahulu yang telah digunakan serta memiliki tingkat reliabilitas yang memadai (Liany & Raharja, 2020). Setiap indikator disusun berdasarkan konsep teoritis masing-masing variabel penelitian dan disesuaikan dengan konteks responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan pada berbagai perguruan tinggi di Kota Bandung. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *simple random sampling* untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi dalam terpilih sebagai responden.

Penentuan jumlah sampel mengacu pada pedoman metodologis bahwa ukuran sampel minimal dalam penelitian berbasis analisis multivariat adalah lima hingga sepuluh kali jumlah indikator yang digunakan, sehingga kebutuhan sampel dalam penelitian ini berada pada rentang 150–300 responden. Data penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian, meliputi evaluasi instrumen penelitian, pengujian model penelitian, serta pengujian hubungan antarvariabel dan hipotesis. Proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21, AMOS versi 21, dan Hayes untuk menguji validitas, reliabilitas, hubungan struktural, serta efek mediasi dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tim peneliti telah mendistribusi kuesioner riset berbentuk digital melalui Google Form teruntuk para mahasiswa dengan domisili universitas-universitas di Bandung sebagai para respondennya. Data dari riset ini yang telah terhimpun mencapai sebanyak 321 orang responden, yang mana angka ini merupakan jumlah responden yang dipersyaratkan, yaitu minimal sebanyak 200 orang. Representasi deskripsi profil para responden tersaji pada tabel berikut.

Tabel 1. Deskripsi Profil Responden

Variabel Demografi	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
<i>Gender</i>	Wanita	132	52,6
	Pria	119	47,4
Umur	18-19 tahun	34	13,5
	19-20 tahun	96	38,2
	>20 tahun	121	48,3
Status aktivitas	Fokus kuliah saja	196	78,1
	Sambil bekerja/berbisnis	55	21,9
Asal domisili	Bandung	206	82,1
	Luar Bandung	45	17,9
Tempat tinggal	Tinggal sendiri	86	34,3
	Bersama orang tua	165	65,7
Asal Universitas	Swasta	218	86,9

Angkatan	Negeri	33	13,1
	2018-2020	5	2,0
	2021	21	8,3
	2022	85	33,9
	2023	85	33,9
Perolehan IPK	2024	55	21,9
	≤2,00	1	0,3
	2,01-2,75	15	6,0
	2,76-3,50	93	37,1
	≥3,51	142	56,6

Sumber: Tim Riset (2025)

Mayoritas para responden adalah wanita (52,6%), sedikit lebih banyak dibanding pria (47,4%). Hal ini menunjukkan partisipasi wanita yang tinggi dalam menentukan dan merencanakan arah karier. Secara umum, wanita karier cenderung menunjukkan orientasi karier yang stabil dan terencana sejak awal, terutama dalam bidang yang menuntut ketekunan dan perencanaan jangka panjang. Kelompok usia para responden yang terbanyak adalah >20 tahun (48,3%), diikuti oleh 19-20 tahun (38,3%), sedangkan usia 18-19 tahun hanya 13,5%. Ini menandakan sebagian besar para responden sudah berada pada tahap akhir studi atau mendekati masa transisi ke dunia kerja. Dengan demikian, aspirasi karier mereka umumnya mulai konkret, seperti memilih jalur profesional tertentu, menyiapkan lamaran kerja, atau melanjutkan pendidikan pascasarjana. Sebanyak 78,1% para responden merupakan para mahasiswa yang fokus kuliah saja, sementara 21,9% sudah sambil bekerja atau berbisnis. Proporsi besar para mahasiswa yang hanya fokus kuliah menunjukkan orientasi akademik yang kuat. Namun, adanya kelompok yang bekerja sambil kuliah menandakan munculnya kecenderungan *career exploration* lebih dini, terutama pada para mahasiswa yang ingin memperoleh pengalaman praktis dan kemandirian finansial. Sebagian besar para responden berasal dari Bandung (82,1%), sedangkan 17,9% dari luar Bandung.

Dominasi para responden lokal dapat memengaruhi aspirasi karier mereka yang mungkin lebih terarah pada peluang kerja di wilayah Bandung dan sekitarnya. Sementara itu, para mahasiswa dari luar daerah kemungkinan memiliki aspirasi karier yang lebih luas atau fleksibel secara geografis. Mayoritas para responden tinggal bersama orang tua (65,7%), sisanya tinggal mandiri (34,3%). Para mahasiswa yang tinggal bersama orang tua cenderung memiliki rasa aman dan dukungan sosial tinggi, yang dapat mendorong aspirasi karier yang lebih idealistik. Sebaliknya, mahasiswa yang tinggal sendiri mungkin menunjukkan kemandirian dan kecenderungan aspirasi karier yang lebih realistis dan pragmatis. Mayoritas para responden berasal dari universitas swasta (86,9%), sedangkan negeri hanya 13,1%. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar para responden mungkin menghadapi kompetisi kerja yang lebih ketat dan karenanya memiliki motivasi tinggi untuk meningkatkan *employability skills*. Para mahasiswa swasta sering kali memiliki aspirasi karier yang berorientasi pada dunia industri dan kewirausahaan. Para responden tersebar dari angkatan 2018-2024, dengan mayoritas berasal dari angkatan 2022 (33,9%) dan 2023 (21,9%). Dengan demikian, sebagian besar masih berada di pertengahan masa studi.

Aspirasi karier mereka kemungkinan masih dalam tahap eksploratif, yang mana mereka mulai mengenali minat, potensi, dan bidang karier yang sesuai dengan jurusan atau pengalaman organisasionalnya. Sebagian besar para responden memiliki IPK >3,51 (56,6%), disusul 2,76-3,50 (37,1%), dan hanya sedikit di bawah 2,76. Capaian akademik yang tinggi ini menunjukkan kecenderungan para responden yang kompetitif dan berorientasi prestasi. Hal ini berkorelasi positif dengan aspirasi karier tinggi, seperti keinginan menempati posisi strategis, melanjutkan studi, atau bekerja di perusahaan ternama. Secara umum, profil para responden riset ini merupakan para mahasiswa yang sedikit atau agak didominasi oleh wanita, berusia 19 tahun ke atas, lebih berfokus hanya pada kegiatan perkuliahan saja, sedang berada pada tingkat semester menengah ke atas, tinggal bersama dengan orang tua mereka, dan sebagian besar berasal dari universitas swasta di Bandung (sebagai wilayah sentral atau ibu kota Provinsi Jawa Barat) dengan perolehan Indeks

Prestasi Kumulatif yang setidaknya sebesar dua koma tujuh enam atau untuk sementara tengah mendapat predikat akademik sangat memuaskan dan *cum laude*. Representasi deskripsi profil kepribadian DISC para responden yang ditinjau berdasar *gender* tersaji pada tabel berikut.

Tabel 2. Deskripsi Kepribadian DISC berdasar *Gender* Responden

<i>Gender</i>	Kepribadian DISC				Total
	<i>Dominant</i>	<i>Influence</i>	<i>Stable</i>	<i>Compliance</i>	
Wanita	16	54	45	17	132
Pria	8	40	58	13	119
Total	24	94	103	30	251

Sumber: Tim Riset (2025)

Terlihat adalah gambaran bahwa wanita memiliki kepribadian dominan Influence dan Stable, namun untuk pria memiliki kepribadian Stable dan Influence, yang artinya adalah gambaran kepribadian para responden menunjukkan pola dominan pada dimensi Influence (I) dan Steadiness (S) untuk kedua gender, dengan sedikit variasi urutan prioritas, yang mana wanita lebih menonjolkan I diikuti S, sementara pria lebih menekankan S diikuti I. Ini berarti secara keseluruhan, para mahasiswa dalam riset ini cenderung memiliki kepribadian yang sosial, kooperatif, dan stabil emosional, daripada agresif atau perfeksionis. Wanita (Dominan I dan S), mereka cenderung ekstrovert dan persuasif (I: antusias, suka berinteraksi, memengaruhi orang lain melalui karisma), tapi juga tenang dan setia (S: sabar, mendukung tim, menghindari konflik). Ini mencerminkan profil "inspirational" atau "helper" yang adaptif dalam lingkungan sosial, seperti kolaborasi kelompok di kampus.

Pria (Dominan S dan I), mereka lebih stabil dan konsisten (S: loyal, dapat diandalkan, fokus pada harmoni), dengan sentuhan sosial (I: ramah, membangun jaringan). Ini menandakan profil "relater" yang lebih introvert secara relatif, tapi tetap kooperatif, cocok untuk peran pendukung jangka panjang. Pola ini menunjukkan keseimbangan gender dalam kepribadian "lunak" (I-S), yang mana perbedaan urutan mungkin dipengaruhi faktor budaya (misalnya, ekspektasi sosial terhadap wanita untuk lebih ekspresif). Secara umum, ini mengindikasikan kelompok mahasiswa yang kolaboratif dan rendah risiko, yang bisa mendukung lingkungan belajar yang harmonis tapi kurang inovatif jika tidak distimulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan dimensi I dan S mencerminkan perilaku "induced" (dipengaruhi lingkungan positif seperti dukungan keluarga atau kampus), bukan "aggressive" (D) atau "restrained" (C). Profil I-S menghasilkan individu yang fleksibel dalam adaptasi sosial, tapi rentan terhadap kebosanan jika kurang tantangan. Dalam konteks riset ini, yaitu mahasiswa Bandung yang mayoritas tinggal bersama orang tua dan fokus kuliah, ini menjelaskan mengapa kepribadian stabil mendominasi, yang mana lingkungan keluarga yang harmonis memperkuat S, sementara interaksi kampus swasta (86,9%) mendorong I melalui kolaborasi. Representasi deskripsi profil kepribadian MBTI para responden yang ditinjau berdasar gender tersaji pada tabel berikut.

Tabel 3. Deskripsi Kepribadian MBTI berdasar *Gender* Responden

	<i>Gender</i>	Wanita	Pria	Total
Kepribadian MBTI	<i>Introvert</i>	45	67	112
	<i>Extrovert</i>	87	52	139
	Total	132	119	251
	<i>Sensing</i>	87	80	167
	<i>Intuiting</i>	45	39	84
	Total	132	119	251
	<i>Thinking</i>	66	89	155
	<i>Feeling</i>	66	30	96
	Total	132	119	251
	<i>Judging</i>	59	46	105
	<i>Perceiving</i>	73	73	146
	Total	132	119	251

Hasil riset ini menunjukkan pola kepribadian MBTI yang menarik di kalangan para responden mahasiswa, yang mana wanita didominasi tipe ESTP (Extraverted, Sensing, Thinking, Perceiving) dan ESFP (Extraverted, Sensing, Feeling, Perceiving), sementara pria didominasi ISTP (Introverted, Sensing, Thinking, Perceiving). ESTP (wanita yang dominan), dikenal sebagai "the dynamo" atau "penggerak". Mereka energik (E), fokus pada fakta konkret (S), logis dan objektif (T), serta fleksibel atau spontan (P). Wanita ESTP cenderung berani, cepat tanggap, dan suka tantangan fisik atau sosial, seperti pemimpin tim proyek kampus yang inovatif. Kekuatan dari wanita ESTP ialah adaptabilitas tinggi di situasi dinamis, sedangkan kelemahannya ialah bisa impulsif atau kurang perencanaan jangka panjang. ESFP (wanita yang sekunder), disebut "the performer" atau "pelaku". Mirip ESTP, tapi dengan F (Feeling) alih-alih T, membuatnya lebih empati dan berorientasi orang yang mana suka membangun harmoni melalui interaksi. Mereka extraverted, sensorik, dan perceiving, spontan, menyenangkan, dan pandai membaca suasana sosial, serta cocok untuk peran seperti event organizer atau konselor mahasiswa.

Kekuatan wanita ESTP ialah karisma sosial yang kuat, sedangkan kelemahannya ialah rentan terhadap kebosanan rutin atau konflik emosional. ISTP (pria yang dominan), dijuluki "the virtuoso" atau "ahli teknik". Introverted (I) membuatnya lebih mandiri dan reflektif, dengan S (Sensing) untuk pendekatan praktis, T (Thinking) untuk analisis logis, dan P (Perceiving) untuk fleksibilitas. Pria ISTP suka memecahkan masalah teknis sendirian, seperti coding atau eksperimen lab, tapi tetap petualang dalam hobi. Kekuatan pria ISTP ialah kemandirian dan ketajaman teknis, sedangkan kelemahannya ialah kurang ekspresif emosional dan bisa terlihat cuek dalam interaksi sosial. Semua tipe (ESTP, ESFP, ISTP) berbagi S (Sensing) dan P (Perceiving), menandakan para responden yang realistis, hands-on, dan adaptif, serta fokus pada pengalaman saat ini daripada teori abstrak (bukan N atau Intuition). Ini selaras dengan konteks para mahasiswa Bandung yang berprestasi tinggi (IPK $\geq 3,51$ dengan proporsi jumlah 56,6%) dan fokus kuliah (78,1%), yang mana mereka unggul dalam tugas-tugas praktis seperti proyek kelompok atau magang lokal. Tidak ada tipe J (Judging) yang dominan, menunjukkan kelompok yang fleksibel tapi potensial kurang disiplin dalam deadline.

Wanita (E-dominan, campur T atau F), lebih extraverted dan sosial (E pada ESTP atau ESFP), mencerminkan adaptasi budaya yang mana wanita diharapkan lebih ekspresif. Kombinasi T (logis pada ESTP) dan F (empati pada ESFP) menunjukkan keseimbangan antara ambisi karier dan hubungan interpersonal, misalnya, wanita ini mungkin memimpin tim dengan karisma (ESFP) tapi tetap strategis (ESTP). Pria dengan I-dominan dan T-fokus lebih introverted dan analitis (ISTP), yang bisa mencerminkan norma maskulinitas tradisional di Indonesia (mandiri, kurang emosional). Ini kontras dengan wanita yang lebih "outgoing", menandakan pria cenderung berkontribusi melalui keahlian teknis daripada jaringan sosial. Hasil-hasil pengujian validitas dan reliabilitas tersaji pada visualisasi tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	CR	AVE
CE	CE2	0,724	0,772	0,531
	CE3	0,759		
	CE4	0,701		
CP	CP3	0,729	0,710	0,453
	CP4	0,726		
	CP5	0,548		
EM	EM1	0,815	0,844	0,577
	EM2	0,806		
	EM4	0,700		
IM	EM5	0,709	0,826	0,620
	IM1	0,880		
	IM2	0,867		
SV	IM3	0,577	0,826	0,620
	SV2	0,800		
	SV4	0,777		

	SV5	0,733		
	TP1	0,610		
TP	TP2	0,761	0,710	0,452
	TP3	0,637		

Keterangan: CE = *Career exposure*, CP = *Career path*, EM = *Extrinsic motivation*, IM = *Intrinsic motivation*, SV = *Social values*, TP = *Third party influences*

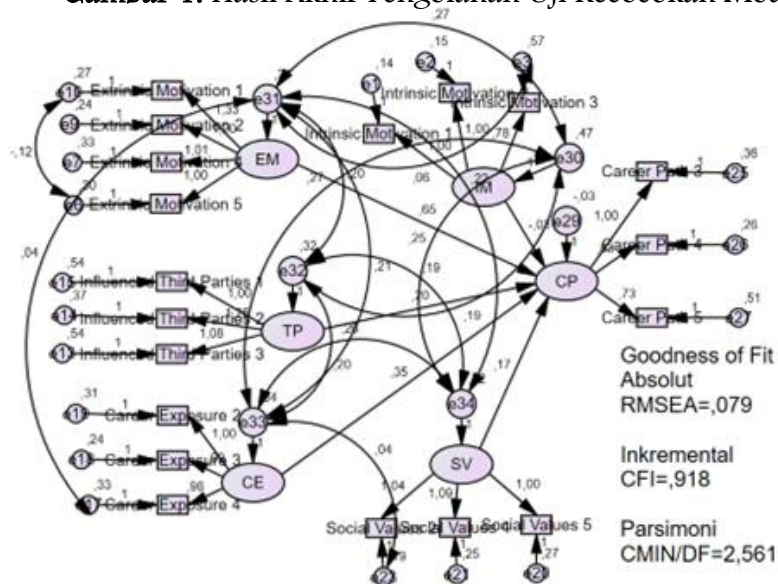
Sumber: Tim Riset (2025)

Tabel di atas menyajikan hasil pengujian validitas konvergen dan reliabilitas konstruk laten dalam model *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan AMOS. Secara keseluruhan, semua variabel (CE, CP, EM, IM, SV, TP) memenuhi kriteria, yang mana nilai-nilai LF indikator $>0,4$, CR $>0,70$, dan AVE $>0,40$. Indikator dengan LF terbesar ditandai sebagai kontributor utama per variabel. Ini mengonfirmasi bahwa konstruk-konstruk ini valid dan reliabel untuk analisis lebih lanjut, seperti pengaruh terhadap aspirasi karier. Hasil pengujian validitas konvergen dan reliabilitas konstruk laten dalam model SEM menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria yang ditetapkan, sebagaimana dirangkum dalam tabel di atas. Untuk variabel *career exposure* (CE), indikator CE3 memiliki LF tertinggi sebesar 0,759, diikuti CE2 (0,724) dan CE4 (0,701), dengan CR = 0,772 dan AVE = 0,531, menandakan validitas konvergen yang kuat dan reliabilitas komposit yang baik. Demikian pula, variabel *career path* (CP) didominasi indikator CP3 (LF = 0,729), dengan CR = 0,710 dan AVE = 0,453, yang memenuhi ambang batas meskipun AVE mendekati batas bawah, mengimplikasikan bahwa konstruk ini konsisten dalam menangkap persiapan karier responden.

Variabel *extrinsic motivation* (EM) menunjukkan performa superior dengan LF EM1 = 0,815 sebagai yang tertinggi, CR = 0,844, dan AVE = 0,577, mencerminkan kemampuan tinggi dalam mengukur pengelolaan emosi para mahasiswa yang stabil dan adaptif. Sementara itu, variabel *intrinsic motivation* (IM) memiliki indikator IM2 dengan LF terbesar (0,887), didukung CR = 0,826 dan AVE = 0,620, yang mengonfirmasi dorongan internal responden sebagai konstruk yang sangat reliabel. Variabel *social values* (SV) juga valid dengan SV2 (LF = 0,800) sebagai kontributor utama, CR = 0,826, dan AVE = 0,620, selaras dengan nilai sosial kolektif di kalangan para mahasiswa Bandung. Variabel *third party influence* (TP) memenuhi kriteria melalui TP2 (LF = 0,761), dengan CR = 0,710 dan AVE = 0,452, menunjukkan bahwa pengaruh pihak ketiga dapat diukur secara konsisten meskipun dengan varians yang moderat. Makna dari hasil ini adalah bahwa semua konstruk laten dalam model, yang mencakup aspek motivasi, pengaruh sosial, paparan karier, nilai sosial, dan aspirasi karier, memiliki derajat validitas dan reliabilitas yang memadai untuk mendukung inferensi kausal dalam penelitian. Hal ini memperkuat keandalan temuan bahwa faktor-faktor tersebut secara positif memengaruhi aspirasi karier mahasiswa.

Analisis verifikatif dalam penelitian ini merupakan pengukuran data kuantitatif untuk menguji enam hipotesis. Pengujian ini menggunakan analisis SEM (*structural equation model*). Analisis SEM bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel yang ada dalam sebuah model. Selain itu, analisis SEM juga menguji hubungan antar indikator dengan konstraknya, serta hubungan antar konstruk itu sendiri. Analisis model persamaan struktural atau SEM dapat dilakukan apabila suatu *research data* memenuhi kaidah-kaidah dari *goodness of fit* yang mana menggambarkan bahwa data penelitian yang terkumpul ialah cocok dengan model penelitiannya yang relevan. Gambar berikut merupakan representasi visual dari hasil analisis tersebut yang mana dilakukan dengan memberdayakan suatu program SEM Amos versi 21.

Gambar 1. Hasil Akhir Pengolahan Uji Kecocokan Model



Sumber: Tim Riset (2025)

Untuk mengevaluasi kesesuaian model *Structural Equation Modeling* (SEM) yang digunakan dalam penelitian ini, tiga ukuran *fit indices* utama dianalisis, yaitu *root mean square error of approximation* (RMSEA), *comparative fit index* (CFI), dan *chi-square minimum per degrees of freedom* (CMIN/DF). Ukuran-ukuran ini secara kolektif menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik (*good fit*) dengan data empiris dari 251 orang responden mahasiswa. RMSEA, sebagai ukuran absolut, mengukur estimasi kesalahan rata-rata per derajat kebebasan dalam model, dengan mempertimbangkan kompleksitas struktur dan ukuran sampel. Nilai RMSEA sebesar 0,079 berada dalam rentang 0,05-0,08, yang dikategorikan sebagai *good fit*. Makna dari nilai ini adalah bahwa model merepresentasikan hubungan antar-variabel, seperti pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap aspirasi karier yang dimoderasi oleh atribut personal dengan tingkat ketidaksesuaian yang minimal, sehingga mendukung generalisasi temuan pada konteks para mahasiswa di Bandung tanpa distorsi signifikan.

Sementara itu, CFI, sebagai ukuran inkremental, membandingkan tingkat kesesuaian model dengan *model baseline* (*null model*), yang mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan peningkatan yang lebih baik dalam menjelaskan pola data. Dengan nilai CFI sebesar 0,918, model ini termasuk dalam kategori *good fit* (rentang 0,90-0,95). Interpretasi ini mengimplikasikan bahwa struktur model, termasuk jalur moderasi *interpersonal influence* dan *social values*, secara signifikan lebih unggul daripada asumsi independensi variabel, sehingga memperkuat validitas hipotesis penelitian mengenai pembentuk aspirasi karier mahasiswa. Akhirnya, CMIN/DF sebagai ukuran parsimoni menilai keseimbangan antara *goodness-of-fit* dan kesederhanaan model dengan membagi nilai *chi-square* minimum terhadap derajat kebebasan. Nilai 2,561 jatuh dalam rentang 2-3, yang menandakan *good fit* dan menunjukkan bahwa model tidak *overparameterized* meskipun melibatkan variabel laten kompleks. Hal ini berarti struktur model efisien dalam menangkap dinamika data survei, seperti peran kepribadian DISC dan MBTI sebagai moderator, tanpa memerlukan penambahan *path* yang berlebihan. Secara keseluruhan, ketiga ukuran ini, RMSEA (0,079), CFI (0,918), dan CMIN/DF (2,561), mengonfirmasi *good fit model* SEM, yang memvalidasi interpretasi hasil penelitian sebagai dasar rekomendasi kebijakan pendidikan karier yang inklusif bagi para mahasiswa.

Adapun hasil-hasil estimasi model persamaan struktural atau SEM dengan perbandingan antara probabilitas rasio kritis dan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan *standardized coefficient*, tertampil secara visual pada tabel berikut. Hasil-hasil pada berikut merupakan acuan-acuan untuk melakukan pengujian terhadap kelima hipotesis pertama pada riset ini, yaitu mengenai keterkaitan-keterkaitan secara kausal antara *career aspiration* sebagai variabel respons dengan

motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, pengaruh pihak ketiga, nilai-nilai sosial, dan paparan karier sebagai variabel-variabel stimulusnya.

Tabel 5. Hasil Pengujian Kelima Hipotesis Dengan Analisis SEM

Hipotesis	<i>Causal relationship</i>	<i>Standardized coefficient</i>	S.E.	C.R.	<i>P-value</i>	Hasil
H ₁	IM→CP	-0,029	0,071	-0,407	0,684	Ditolak
H ₂	EM→CP	0,645	0,119	5,439	0,000	Diterima
H ₃	TP→CP	0,203	0,088	2,318	0,020	Diterima
H ₄	CE→CP	0,352	0,128	2,742	0,006	Diterima
H ₅	SV→CP	0,175	0,127	1,372	0,170	Ditolak

Keterangan: IM = *Intrinsic motivation*, EM = *Extrinsic motivation*, TP = *Third party influences*, CE = *Career exposure*, SV = *Social values*, CP = *Career path*

Sumber: Tim Riset (2025)

Hasil pengujian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap aspirasi karier (koefisien = -0,029; *p-value* = 0,684). Nilai koefisien yang negatif dan tidak signifikan mengindikasikan bahwa dorongan internal, seperti minat pribadi, kepuasan diri, dan pencarian makna dalam pekerjaan, belum menjadi pendorong utama bagi para mahasiswa dalam menentukan arah karirnya. Hal ini dapat disebabkan oleh tahap perkembangan para mahasiswa yang masih berfokus pada eksplorasi karier, sehingga dorongan-dorongan intrinsik belum terbentuk kuat. Hasil pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap aspirasi karier (koefisien = 0,645; *p-value* = 0,000). Dengan demikian, faktor-faktor eksternal, seperti gaji, status sosial, keamanan kerja, dan pengakuan sosial, menjadi pendorong utama bagi para mahasiswa dalam membentuk aspirasi karier. Temuan ini konsisten dengan teori motivasi yang menjelaskan bahwa individu pada tahap awal karier cenderung mengutamakan aspek ekonomi dan sosial.

Hasil pengujian pada hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh pihak ketiga terhadap aspirasi karier (koefisien = 0,203; *p-value* = 0,020). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan dari orang tua, teman, dosen, atau mentor memiliki kontribusi penting dalam membentuk aspirasi karier para mahasiswa. Dalam konteks budaya kolektivistik seperti Indonesia, pengaruh lingkungan interpersonal masih menjadi salah satu faktor dominan dalam proses pengambilan keputusan karier. Hasil pengujian pada hipotesis keempat menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara paparan karier terhadap aspirasi karier (koefisien = 0,352; *p-value* = 0,006). Dengan demikian, semakin banyak para mahasiswa terpapar informasi dan pengalaman terkait dunia kerja, semakin kuat aspirasi karier mereka. Paparan karier, seperti magang, seminar profesi, dan kunjungan industri, memberi gambaran-gambaran nyata yang membantu para mahasiswa menentukan arah karier yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya.

Hasil pengujian pada hipotesis kelima menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap aspirasi karier (koefisien = 0,175; *p-value* = 0,170). Hal ini menandakan bahwa norma sosial, status keluarga, dan pandangan masyarakat tidak menjadi faktor-faktor utama dalam pembentukan aspirasi karier para mahasiswa. Fenomena ini dapat diartikan sebagai adanya pergeseran nilai pada generasi muda yang lebih berorientasi pada preferensi pribadi dibandingkan tekanan sosial. Selanjutnya, untuk menguji hipotesis keenam, yaitu apakah *personal attributes* (*gender* dan *usia*) memoderasi pengaruh motivasi ekstrinsik, pengaruh pihak ketiga, dan paparan karier pada aspirasi/jalur para mahasiswa (pengaruh variabel moderasi), maka digunakanlah uji moderasi dengan menggunakan *PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2* yang dikembangkan oleh Andrew F. Hayes, yaitu suatu teknik yang berbasis regresi yang digunakan untuk menganalisis mediasi dan moderasi. Visualisasi ringkasan hasil pengujian hipotesis keenam tersebut disajikan dalam suatu tabel yang ringkas berikut.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Keenam Dengan Analisis Hayes

<i>Personal Attributes</i>	<i>P-value</i>		
	<i>Extrinsic Motivation</i>	<i>Third Party Influence</i>	<i>Career Exposure</i>
<i>Gender</i>	0,4736	0,0212	0,9218
<i>Age</i>	0,2773	0,6056	0,1457

Sumber: Tim Riset (2025)

Berdasar atas hasil pengujian moderasi dengan menggunakan Hayes, yang tersaji pada tabel di atas, maka dapat dinyatakan bahwa atribut personal (dalam konteks ini adalah *gender*) memoderasi pengaruh *third party influence* pada aspirasi atau jalur karier para mahasiswa dengan nilai parameter *p-value* di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,0212. *Gender* dapat berperan sebagai variabel moderasi yang memengaruhi hubungan antara pengaruh pihak ketiga (hubungan antarpribadi) dengan aspirasi karier mahasiswa. Dengan kata lain, tingkat pengaruh pihak ketiga terhadap aspirasi karier dapat berbeda antara mahasiswa pria dan wanita. Mayoritas para responden dalam riset ini relatif lebih didominasi oleh wanita (52,6%). Mahasiswa wanita cenderung lebih responsif terhadap dukungan emosional dan sosial dari orang tua, teman, dosen, atau mentor. Aspirasi karier mereka akan meningkat ketika mendapatkan validasi dan dorongan dari lingkungan interpersonal. Sebaliknya, mahasiswa pria umumnya lebih dipengaruhi oleh faktor otonomi dan penilaian pribadi, sehingga aspirasi karier mereka lebih berdiri pada motivasi internal atau orientasi prestasi. Dengan demikian, pengaruh pihak ketiga terhadap aspirasi karier cenderung lebih kuat pada perempuan dibandingkan laki-laki.

Wanita cenderung mempertimbangkan pandangan keluarga atau figur panutan dalam memilih karier yang selaras dengan nilai sosial dan keseimbangan kehidupan pribadi. Laki-laki lebih berorientasi pada peluang ekonomi dan prestise, serta tidak terlalu bergantung pada opini pihak lain. Oleh karena itu, *gender* memperkuat atau memperlemah hubungan antara pengaruh pihak ketiga dan aspirasi karier tergantung pada orientasi nilai yang dianut oleh masing-masing *gender*. Wanita lebih dipengaruhi oleh dukungan sosial dan *mentoring* dalam membentuk aspirasi karier. Sementara itu, pria lebih dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan dorongan pencapaian. Dengan demikian, *gender* merupakan moderator signifikan yang menentukan kekuatan pengaruh hubungan interpersonal terhadap aspirasi karier para mahasiswa. Secara keseluruhan, *gender* memoderasi pengaruh pihak ketiga terhadap aspirasi karier karena adanya perbedaan dalam cara menerima dukungan sosial, norma sosial yang berlaku, serta faktor-faktor psikologis seperti kebutuhan afiliasi dan otonomi. Dengan kata lain, dukungan sosial dari pihak ketiga memiliki pengaruh lebih kuat terhadap aspirasi karier mahasiswa wanita dibandingkan pria.

Hasil-hasil dari riset ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi pengelola perguruan tinggi dalam merancang sistem pengembangan karier mahasiswa yang lebih strategis, adaptif, dan berbasis bukti (*evidence-based career development*). Temuan bahwa motivasi ekstrinsik, pengaruh antarpribadi, dan eksposur karier berpengaruh signifikan terhadap aspirasi karier menunjukkan bahwa keputusan karier mahasiswa merupakan hasil interaksi antara pertimbangan rasional mengenai masa depan profesi, dukungan lingkungan sosial, serta pengalaman mahasiswa dalam mengenal dunia kerja. Di sisi lain, peran moderasi *gender* pada hubungan antar personal dengan pihak ketiga dan aspirasi karier menegaskan bahwa efektivitas dukungan sosial dalam membentuk keputusan karier tidak bersifat universal, tetapi dipengaruhi oleh karakteristik mahasiswa. Oleh karena itu, pengembangan karier di perguruan tinggi perlu dipandang sebagai suatu ekosistem yang melibatkan berbagai aktor dan disusun melalui kebijakan yang terintegrasi, bukan sebagai serangkaian program yang berdiri sendiri.

Pada tingkat kebijakan, pimpinan universitas perlu menempatkan pengembangan karier sebagai bagian dari strategi institusional dalam meningkatkan kualitas lulusan dan daya saing perguruan tinggi. Pengembangan karier seyogianya tidak hanya menjadi tanggung jawab *career center*, tetapi diintegrasikan ke dalam tata kelola akademik melalui kolaborasi antara fakultas, program studi, biro kemahasiswaan, unit kerja sama, unit penjaminan mutu, serta jaringan alumni. Pendekatan ini memungkinkan proses pengembangan karier berlangsung secara berkesinambungan sejak mahasiswa memasuki perguruan tinggi hingga menjelang kelulusan,

sehingga mahasiswa memperoleh pendampingan yang sistematis dalam merancang masa depannya.

Signifikansi motivasi ekstrinsik menunjukkan bahwa mahasiswa mempertimbangkan manfaat konkret yang akan diperoleh dari suatu profesi, seperti prospek pendapatan, keamanan kerja, peluang pengembangan karier, pengakuan profesional, dan mobilitas karier. Oleh karena itu, universitas perlu memperkuat fungsi *career center* sebagai pusat informasi karier yang tidak hanya menyediakan informasi lowongan pekerjaan, tetapi juga menyajikan informasi strategis mengenai tren kebutuhan tenaga kerja, kompetensi yang dibutuhkan industri, perkembangan profesi baru, sertifikasi profesional, kisaran remunerasi, serta prospek karier pada berbagai sektor. Informasi tersebut sebaiknya diberikan secara bertahap melalui mata kuliah pengembangan karier, seminar profesi, kuliah praktisi, pameran karier, maupun *platform* digital sehingga mahasiswa memiliki dasar yang lebih objektif dalam menentukan pilihan kariernya.

Temuan mengenai pengaruh dari pengaruh antarpribadi menunjukkan bahwa lingkungan sosial memiliki kontribusi nyata dalam proses pembentukan aspirasi karier mahasiswa. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya perubahan paradigma pengembangan karier dari pendekatan yang berorientasi pada individu menuju pendekatan berbasis ekosistem (*career development ecosystem*). Universitas perlu membangun mekanisme kolaboratif yang melibatkan dosen pembimbing akademik, alumni, praktisi industri, mentor profesional, orang tua, serta mitra dunia usaha dan dunia industri sebagai bagian dari proses pendampingan karier mahasiswa. Program mentoring lintas angkatan, pembinaan alumni, forum inspirasi profesi, *career coaching*, serta kegiatan *parent engagement* dapat menjadi media yang efektif untuk memperkuat kualitas dukungan sosial yang diterima mahasiswa dalam menentukan jalur karier yang sesuai dengan kompetensi dan potensinya.

Lebih lanjut, pengaruh eksposur karier mengindikasikan bahwa semakin luas pengalaman mahasiswa berinteraksi dengan dunia profesional, semakin matang pula proses eksplorasi dan penetapan pilihan kariernya. Oleh karena itu, universitas perlu mengembangkan model pembelajaran yang memperluas pengalaman autentik mahasiswa melalui program magang, *job shadowing*, proyek kolaboratif bersama industri, kunjungan perusahaan, studi kasus berbasis industri, kompetisi profesional, program kewirausahaan, kuliah tamu praktisi, serta pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*). Pengalaman tersebut perlu dirancang secara bertahap dan berkesinambungan sejak semester awal agar mahasiswa tidak hanya memahami karakteristik berbagai profesi, tetapi juga memiliki kesempatan untuk menguji kecocokan antara minat, kompetensi, dan tuntutan dunia kerja sebelum memasuki pasar tenaga kerja.

Temuan bahwa *gender* memoderasi pengaruh dari pengaruh antarpribadi terhadap aspirasi karier memberikan implikasi yang lebih spesifik terhadap desain layanan pengembangan karier. Hasil ini menunjukkan bahwa pendekatan yang bersifat seragam (*one-size-fits-all*) kurang optimal, terutama pada program-program yang mengandalkan dukungan sosial sebagai instrumen utama pengembangan karier. Dengan demikian, universitas tidak harus membedakan seluruh layanan karier berdasarkan *gender*, tetapi perlu mengembangkan strategi pendampingan yang lebih responsif pada program mentoring, konseling karier, pembimbingan akademik, maupun pelibatan orang tua dan alumni. Pendekatan berbasis segmentasi ini memungkinkan setiap kelompok mahasiswa memperoleh bentuk dukungan sosial yang lebih relevan dengan karakteristik dan kebutuhan pengambilan keputusan kariernya tanpa mengurangi prinsip kesetaraan layanan pendidikan.

Dari perspektif tata kelola, hasil riset ini juga menunjukkan perlunya transformasi *career center* menjadi unit strategis yang menjalankan fungsi perencanaan, fasilitasi, koordinasi, serta evaluasi pengembangan karier mahasiswa secara menyeluruh. *Career center* perlu didukung oleh sistem informasi karier yang terintegrasi dengan data akademik, aktivitas kemahasiswaan, pengalaman magang, sertifikasi kompetensi, partisipasi dalam kegiatan pengembangan diri, serta data lulusan melalui *tracer study*. Integrasi data tersebut memungkinkan universitas melakukan pemetaan kesiapan karier mahasiswa, mengidentifikasi kelompok mahasiswa yang membutuhkan intervensi lebih intensif, sekaligus menyusun program pengembangan karier yang lebih tepat sasaran berdasarkan bukti empiris. Sebagai tindak lanjut, universitas perlu menerapkan

mekanisme evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas seluruh program pengembangan karier melalui pengukuran kesiapan karier mahasiswa, tingkat partisipasi dalam layanan *career center*, kualitas jejaring dengan dunia usaha dan dunia industri, tingkat penyerapan lulusan, kesesuaian antara bidang studi dengan pekerjaan, serta umpan balik dari alumni dan pengguna lulusan. Informasi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai indikator keberhasilan layanan karier, tetapi juga menjadi dasar dalam penyempurnaan kurikulum, penguatan kemitraan eksternal, serta penyusunan kebijakan pengembangan lulusan yang lebih adaptif terhadap perubahan kebutuhan pasar kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Riset ini, secara keseluruhan, menegaskan bahwa keberhasilan para mahasiswa dalam menentukan jalur karier (sebagai wujud kematangan aspirasi karier mereka) merupakan hasil sinergi antara faktor individu, dukungan lingkungan sosial (pula dimoderasi oleh *gender*), dan pengalaman eksplorasi karier yang difasilitasi oleh perguruan tinggi. Oleh karena itu, pengembangan karier mahasiswa perlu dikelola sebagai bagian dari tata kelola strategis universitas melalui kolaborasi lintas unit, penguatan kemitraan dengan alumni dan dunia industri, serta penyediaan layanan karier yang berbasis data, inklusif, dan berkelanjutan. Pendekatan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas keputusan karier mahasiswa sekaligus memperkuat kesiapan lulusan dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif.

Berkaca pada proses yang telah dijalani dan hasil yang telah diperoleh dari riset yang telah dijalankan ini, terdapat harapan untuk beberapa pengembangan yang alangkah baiknya dapat diterap pada *future research*. Pertama, cakupan responden dapat diperluas kepada para mahasiswa yang berdomisili pada universitas-universitas lain yang berada di luar Kota Bandung (seperti provinsi Jawa selain *West Java*, Kalimantan, bahkan hingga Papua) untuk verifikasi yang lebih *advanced*. Kedua, *antecedent variables* yang lain dapat dilibatkan seperti kecerdasan emosi, kepemimpinan diri atau *self-leadership*, dan variabel-variabel sikap atau perilaku lainnya yang relevan. Hal ini sebaiknya dilakukan untuk pemerikayaan khazanah eksplorasi empiris tentang pengelolaan aspirasi karir para mahasiswa dengan meninjau faktor-faktor pembentuk atau penyebab yang lebih beragam. Ketiga, jumlah responden yang terlibat dalam studi selanjutnya dapat ditingkatkan hingga mencapai lebih dari 400 orang mahasiswa untuk dapat memungkinkan perolehan hasil-hasil riset yang relatif lebih mewakili.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh mahasiswa yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak perguruan tinggi, pembimbing, serta seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, arahan, dan kontribusi selama proses pelaksanaan hingga penyelesaian penelitian mengenai aspirasi karier mahasiswa ini. Dukungan yang diberikan menjadi bagian penting dalam menghasilkan kajian empiris mengenai faktor individu, lingkungan sosial, dan paparan karier dalam membentuk kesiapan karier mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Magallanez, T., Agoot, F., & Barroga, J. R. (2019). Extrinsic and intrinsic aspirations of students of Divine Word Colleges in Ilocos Region, Philippines and their academic performance. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 4(2), 405–419. <https://doi.org/10.22161/ijels.4.2.32>
- Al-Abri, N., & Kooli, C. (2018). Factors affecting the career path choice of graduates: A case of Omani. *International Journal of Youth Economy*, 2(2), 105–117. <https://doi.org/10.18576/ijye/020203>
- Alam, A., & Zahoor, N. (2020). Educational and career aspirations of undergraduate students: An exploratory study. *Parishodh Journal*, 9(3), 5626–5639. <https://www.researchgate.net/publication/350621356>

- Almario, O. P. (2021). Factors affecting the career choice decision of SHS in Central Luzon. *Cosmos: An International Journal of Management*, 11(1), 84–102. <https://www.researchgate.net/publication/365614396>
- Amaning, N., Anim, R. O., Kyere, A., & Peprah-Amankona, G. (2020). Determinants of career intentions of accounting students. *International Business Research*, 13(12), 14. <https://doi.org/10.5539/ibr.v13n12p14>
- Arhin, V. (2018). Relationship between career aspirations and study behaviours among second year distance learners of the University of Cape Coast, Ghana. *African Educational Research Journal*, 6(3), 173–180. <https://doi.org/10.30918/AERJ.63.18.043>
- Bismayanti, B., Sakkir, G., & Aeni, N. (2024). Exploring factors affecting students' intrinsic and extrinsic motivation in learning english at SMPIT Al-Fityan School Gowa. *Journal of Excellence in English Language Education*, 3(1), 90–102. <http://ojs.unm.ac.id/JoEELE/article/download/59629/26354>
- Cahyadi, D. D., Andayani, S., & Suryaningrum, D. H. (2019). Accounting students perceptions on factors affecting career choices. *Journal of Accounting and Strategic Finance*, 2(2), 170–182. <https://doi.org/10.33005/jasf.v2i2.63>
- Celcima, D., Osmani, F., Bardhi, E. K., & Icka, E. M. (2024). The relationship between academic motivation and self-efficacy in undergraduate students: Kosovo case. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(1), 1–17. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n1-193>
- Cheah, S., Bahri, M., Sitnikova, E., & Wilson, Kate F. (2019, December 8). Why do students choose engineering: Intrinsic or extrinsic motivation? *30th Annual Conference for the Australasian Association for Engineering Education*. <https://www.researchgate.net/publication/332605486>
- Cheng, W., & Nguyen, P. N. T. (2024). Academic motivations and the risk of not in employment, education or training: University and vocational college undergraduates comparison. *Education + Training*, 66(10), 91–105. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2024-0203>
- Davidovitch, N., & Dorot, R. (2023). The effect of motivation for learning among high school students and undergraduate students: A comparative study. *International Education Studies*, 16(2), 117–127. <https://doi.org/10.5539/ies.v16n2p117>
- Effendi, D., & Multahada, E. (2017). Influence of intrinsic and extrinsic learning motivation in college students on choice of majors at state universities. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 5(1), 15–20. <https://doi.org/10.17977/um030v5i12017p015>
- Gara, A. C., & Galgo Jr., A. C. (2024). College and career competency needs assessment of home economics strand students: Basis for career guidance program. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 2073–2084. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.1.0179>
- Gargalicano, C. A. G., Galicia, H. Jr. S., Arosa, A. A. M., Radadon, S. T. A., Gargalicano, F. G., & De Oca, P. R. R. (2023). Factors that influence career choice of graduating pharmacy students. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(2), 663–670. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.02.32>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., Gully, S. M., Creed, A., Gribble, L., & Watson, M. (2024). *Organisational behaviour: Engaging people and organisations*. Cengage Learning Australia. <https://cengage.com.au/>
- Gunawan, H., Nisa, A., & Afrina, Y. (2021). Minat jalur karir akuntansi dari perspektif motivasi intrinsik, ekstrinsik, orang ketiga dan eksposur karir. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 14(1), 1–12. <https://doi.org/10.15408/akt.v14i1.18185>
- Hadiyati, M. A., & Astuti, B. (2023). Student careers: What factors influence career choice? *Journal of Education Research and Evaluation*, 7(4), 608–614. <https://doi.org/10.23887/jere.v7i4.61686>
- Hamdallah, M. E., Srouji, A. F., & Mahadin, B. K. (2021). Intrinsic and extrinsic motivations on business school students' aspirations: The gender role models perspective. *Journal of Governance and Regulation*, 10(4), 164–174. <https://doi.org/10.22495/jgrv10i4art15>

- Harnovinsah, H. (2017). Career decision of accounting students and its influencing factors: A study of university accounting students in DKI Jakarta, Indonesia. *International Journal of Finance and Accounting*, 6(2), 59–65. <http://article.sapub.org/10.5923.j.ijfa.20170602.03.html>
- Haruna, P., & Sackey, G. M. (2023). Influence of altruistic, intrinsic and extrinsic motivation on the choice of teaching career in basic education. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 7(1), 964–979.
- Humayon, A. A., Raza, S., Aamir Khan, R., & ul ain Ansari, N. (2018). Effect of family influence, personal interest and economic considerations on career choice amongst undergraduate students in higher educational institutions of Vehari, Pakistan. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(2), 129–142. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60333>
- Islam, N., Saifullah, S., & Hossain, M. M. (2022). Influence of socio-economic factors on career aspiration of the university students. *SFMU Research Journal*, 1(1), 131–150. <https://www.researchgate.net/publication/370400721>
- Ismiyati, Y., & Dinata, R. P. (2022). An analysis of student's motivation in english language learning at Vocational High School 5 Jambi City. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 12(1), 184–189. <https://media.neliti.com/media/publications/458717-an-analysis-of-students-motivation-in-en-4e334053.pdf>
- Kazi, A. S., & Akhlaq, A. (2017). Factors affecting students' career choice. *Journal of Research and Reflections in Education*, 11(2), 187–196. <https://ue.edu.pk/jrre/articles/1100117.pdf>
- Le, H., Tang, T. T., & Le, H.-H. (2024). Teaching career choice as motivations: Effects on students' self-regulated learning skills. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 2821–2829. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.943>
- Lee, J. (2022). The effect of intrinsic and extrinsic motivation on student success in a Magnet Program. *Journal of the South Carolina Academy of Science*, 20(2), 41–51. <https://scholarcommons.sc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1254&context=jscas>
- Lee-Genzel, K., & Bekir, S. (2024). Secondary vocational education and academic motivation in Sint Maarten. *Discover Education*, 3(1), 164–194. <https://doi.org/10.1007/s44217-024-00266-9>
- Lestari, N. S., & Rosman, D. (2024). Factors influencing hospitality students' career goals in Indonesia. *Academica Turistica*, 17(1), 53–62. <https://doi.org/10.26493/2335-4194.17.53-62>
- Liany, D., & Raharja, S. (2020). Factors affecting accounting students in choosing accounting career path. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 12(2), 100–113. <https://doi.org/10.15294/jda.v12i2.24169>
- Liu, F., He, Q., & Wu, N. (2022). Factors influencing students' career intentions in the hospitality and tourism industries: A meta-analysis. *Behavioral Sciences*, 12, 517–533. <https://doi.org/10.3390/bs12120517>
- Luo, J. M., Chau, K. Y., & Lam, C. F. (2019). The relationship of student's motivation, program evaluation, career attitudes and career aspirations in university–industry cooperation program. *Cogent Education*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2019.1608686>
- Maheshwari, G., Kha, K. L., & Arokiasamy, A. R. A. (2023). Factors affecting students' entrepreneurial intentions: A systematic review (2005–2022) for future directions in theory and practice. *Management Review Quarterly*, 73(4), 1903–1970. <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00289-2>
- Mon, M. D., & Octavia, L. (2023). Effect of intrinsic and extrinsic factors of choosing study majoring on career satisfaction: A mediating role of career path. *Journal of Accounting Auditing and Business*, 6(1), 32–39. <https://doi.org/10.24198/jaab.v6i1.41343>
- Mutanga, M. B., Piyose, P. X., & Ndovela, S. L. (2023). Factors affecting career preferences and pathways: Insights from IT students. *Journal of Information Systems and Informatics*, 5(3), 1111–1122. <https://doi.org/10.51519/journalisi.v5i3.556>
- Ngozika, N., Helen, U., Taiwo, O., & Christopher, O. (2020). Influence of intrinsic, extrinsic and interpersonal factors on vocational choice of secondary school students in Ogidi Education

- Zone of Anambra State. *Journal of Guidance and Counselling Studies*, 4(2), 282–292. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:244994748>
- Pranitasari, D., & Noersanti, L. (2017). Intrinsic and extrinsic factors to affect students learning motivation (Case study on the first degree students in STIE Indonesia). *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(25). <https://www.researchgate.net/publication/354537262>
- Putra, A. (2021). Analysis of factors affecting accounting students in career selection as public and non-public accountants. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 12(1), 56–67. <https://doi.org/10.47007/jeko.v12i01.4001>
- Qiu, S., Dooley, L., & Palkar, T. (2017). What factors influence the career choice of hotel management major students in Guangzhou? *Independent Journal of Management & Production*, 8(3), 1092–1115. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v8i3.618>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior*. Pearson Education. www.pearsonglobaleditions.com
- Sharif, N., Ahmed, N., & Sarwar, S. U. (2019). Factors influencing career choices. *IBT Journal of Business Studies*, 15(1), 33–46. <https://doi.org/10.46745/ilma.jbs.2019.15.01.03>
- Untalan, C. R. (2023). What drives students' intentions to pursue an accounting career? Examining the Theory of Planned Behavior (TBP). *Research Review: International Journal of Multidisciplinary*, 8(2), 1–9. <https://doi.org/10.31305/rrijm.2023.v08.n02.001>
- Yusoff, Y. H., Isahak, M. S., & Paino, H. bin. (2024). Factors influencing accounting students' career paths in Malaysia. *Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology*, 45(3), 3263–3269. <https://propulsionejournal.com/index.php/journal/article/view/7732/4948>
- Zacone, M. C., & Pedrini, M. (2019). The effects of intrinsic and extrinsic motivation on students learning effectiveness: Exploring the moderating role of gender. *International Journal of Educational Management*, 33(6), 1381–1394. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2019-0099>