

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Perencanaan Karir Calon Pendidik: Analisis SEM-PLS pada Mahasiswa FKIP

Handoko¹

¹Universitas Lampung, Indonesia

ABSTRACT

Purpose – This study aims to examine the influence of motivation on the career planning of prospective educators, specifically students of the faculty of teacher training and education, from the perspectives of intrinsic and extrinsic motivation.

Method – This research employs a quantitative approach using SEM-PLS to analyze the relationships between independent and dependent variables. Data were collected using questionnaires with a Likert scale to measure each indicator. The study sample consisted of 100 pre-service teacher students from various education programs, including Elementary Teacher Education, Chemistry Education, Physics Education, Biology Education, Guidance and Counselling, Early Childhood Education, Mathematics Education, and Physical Education. Respondents were drawn from different semesters, specifically the first and third semesters. Statistical tests were conducted using outer loading, composite reliability, Average Variance Extracted, P-value, Adjusted R-Square, and F-Square.

Findings – The influence of motivation on career planning has a p-value (0,000) < 0.05, indicating a statistically significant relationship. The Adjusted R-Square value of 0.349 demonstrates that 34.9% of the dependent variable (career planning) can be explained by the independent variable (motivation, which includes intrinsic and extrinsic motivation).

Research Implications – Practically, the results highlight the importance for educational institutions to design programs that strengthen both intrinsic and extrinsic motivation among prospective educators. Providing career guidance, mentorship programs, and opportunities for professional development can foster better career planning. Theoretically, this research contributes to the body of knowledge in career development studies by confirming the significant role of motivational factors in shaping career planning among future educators.

 OPEN ACCESS

ARTICLE HISTORY

Received: 19-06-2025

Revised: 05-07-2025

Accepted: 07-07-2025

KEYWORDS

motivation, career
planning, teacher

Corresponding Author:

Handoko

Universitas Lampung, Indonesia

Email: handoko@fkip.unila.ac.id

© 2025 The Author(s). Published by Lembaga Sosial Rumah Indonesia, ID

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Pendahuluan

Permasalahan karir merupakan persoalan krusial dalam dinamika pendidikan tinggi, khususnya bagi mahasiswa program studi kependidikan yang dipersiapkan untuk menjadi tenaga pendidik profesional. Dalam praktiknya, banyak mahasiswa calon guru yang mengalami kebingungan dalam menentukan arah dan tujuan karir mereka. Ketidakjelasan tersebut seringkali disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang diri sendiri, minimnya informasi mengenai dunia kerja keguruan, serta lemahnya penguatan orientasi karir sejak tahap awal perkuliahan. Kondisi ini dapat menimbulkan konsekuensi serius, seperti rendahnya motivasi belajar, tidak optimalnya pengembangan kompetensi, hingga kegagalan dalam menjalani proses adaptasi saat memasuki dunia kerja. Padahal, karir sebagai pendidik memerlukan komitmen jangka panjang, kesiapan mental, serta kemampuan merancang masa depan profesi secara sistematis. Proses ini tidak hanya menjadi tanggung jawab pribadi, melainkan juga dapat difasilitasi oleh lembaga atau organisasi dalam membantu pencapaian jenjang karir (Harunnurasyid & Widyanti, 2018).

Perencanaan karir merupakan proses strategis yang melibatkan penetapan tujuan jangka pendek dan panjang, analisis kemampuan serta minat pribadi, serta pemahaman terhadap tuntutan dan dinamika profesi yang akan dijalani. Dalam konteks pendidikan, perencanaan karir yang baik memungkinkan mahasiswa untuk mempersiapkan diri sejak dini, membentuk identitas profesional, serta melakukan langkah-langkah konkret menuju pengembangan diri yang berkelanjutan (Nota et al., 2008; Savickas, 2002). Namun, banyak mahasiswa yang menjalani pendidikan tanpa arahan karir yang jelas, sehingga kehilangan kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka secara optimal.

Banyak mahasiswa yang memilih program studi pendidikan bukan berdasarkan panggilan jiwa, melainkan karena keterpaksaan, ikut-ikutan, ataupun tuntutan orang tua. Akibatnya, mereka cenderung pasif, tidak memiliki visi karir jangka panjang, dan kurang berupaya mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan. Kondisi ini diperburuk dengan tidak adanya program pembinaan karir, sehingga mahasiswa tidak memperoleh dukungan sistematis dalam mengeksplorasi dan merencanakan masa depan profesinya. Ketidaksiapan ini pada akhirnya dapat menimbulkan masalah serius seperti rendahnya motivasi kerja, tingginya angka ketidaksesuaian lulusan dengan dunia kerja, serta lemahnya profesionalisme guru di masa depan. Oleh karena itu, penting untuk menelaah lebih dalam faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesiapan mahasiswa dalam merencanakan karirnya sejak awal, salah satunya adalah aspek motivasi.

Dalam menghadapi permasalahan tersebut, motivasi memegang peranan penting sebagai salah satu faktor internal yang dapat mendorong individu untuk menetapkan, merancang, dan mengevaluasi tujuan karir mereka secara sadar. Berdasarkan teori *Self-Determination* (Deci & Ryan, 1985), motivasi terbagi menjadi dua dimensi utama, yaitu motivasi intrinsik, yang bersumber dari dorongan internal seperti minat pribadi, rasa

ingin tahu, dan kepuasan batin, serta motivasi ekstrinsik, yang dipicu oleh faktor-faktor eksternal seperti imbalan, tekanan sosial, harapan keluarga, dan prospek kerja. Dalam konteks mahasiswa calon guru, kedua bentuk motivasi ini dapat secara signifikan memengaruhi sejauh mana mereka bersedia mengeksplorasi karir di dunia pendidikan, mengembangkan kompetensi profesional, dan bertahan dalam jalur profesinya.

Meskipun penelitian terdahulu oleh Humaira et al. (2023), Isnan et al. (2022), dan Yikwa et al. (2017) telah mengkaji hubungan antara motivasi dan perencanaan karir secara umum, belum ada eksplorasi mendalam mengenai peran spesifik dimensi motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam membentuk perencanaan karir calon pendidik. Selain itu, penerapan pendekatan kuantitatif dengan metode SEM-PLS pada topik ini masih jarang ditemukan, khususnya di kalangan mahasiswa program studi kependidikan di Indonesia. Keterbatasan lain yang teridentifikasi dari penelitian terdahulu adalah minimnya fokus terhadap mahasiswa pendidikan dari berbagai program studi pada fase awal perkuliahan, seperti semester pertama dan ketiga, yang justru merupakan tahap krusial dalam pembentukan motivasi dan orientasi karir. Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini dilakukan untuk memberikan kontribusi empiris dengan menelaah pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap perencanaan karir calon pendidik melalui pendekatan SEM-PLS. Hasil studi ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dan memberikan implikasi praktis bagi pengembangan karir mahasiswa di lingkungan pendidikan tinggi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. SEM-PLS tepat digunakan ketika model yang dianalisis bersifat kompleks (J. Hair & Alamer, 2022). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi dan variabel terikat adalah perencanaan karir pendidik. Motivasi adalah nilai yang terukur dengan skala likert melalui dua indikator yaitu intrinsik (dorongan dari dalam diri individu) dan ekstrinsik (dorongan dari lingkungan eksternal). Sementara itu, variabel terikat adalah nilai yang terukur dengan skala likert melalui tiga indikator: pemahaman dan pengetahuan kerja, pemahaman dan pengetahuan diri sendiri, serta pemahaman dunia kerja. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur masing-masing indikator. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan uji *loading factor* dan *composite reliability* terhadap variabel terikat dan variabel bebas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM-PLS untuk menguji hubungan langsung antara motivasi dan perencanaan karir pendidik, serta mengidentifikasi sejauh mana motivasi intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi proses perencanaan karir berdasarkan indikator yang ditetapkan. Metode ini dipilih karena kemampuan SEM-PLS dalam menangani data yang kompleks, mengukur hubungan antar

variabel laten, serta memberikan hasil yang lebih robust (mampu menghasilkan hasil yang konsisten dan tidak terlalu dipengaruhi oleh masalah seperti data yang hilang) meskipun ukuran sampel relatif kecil.

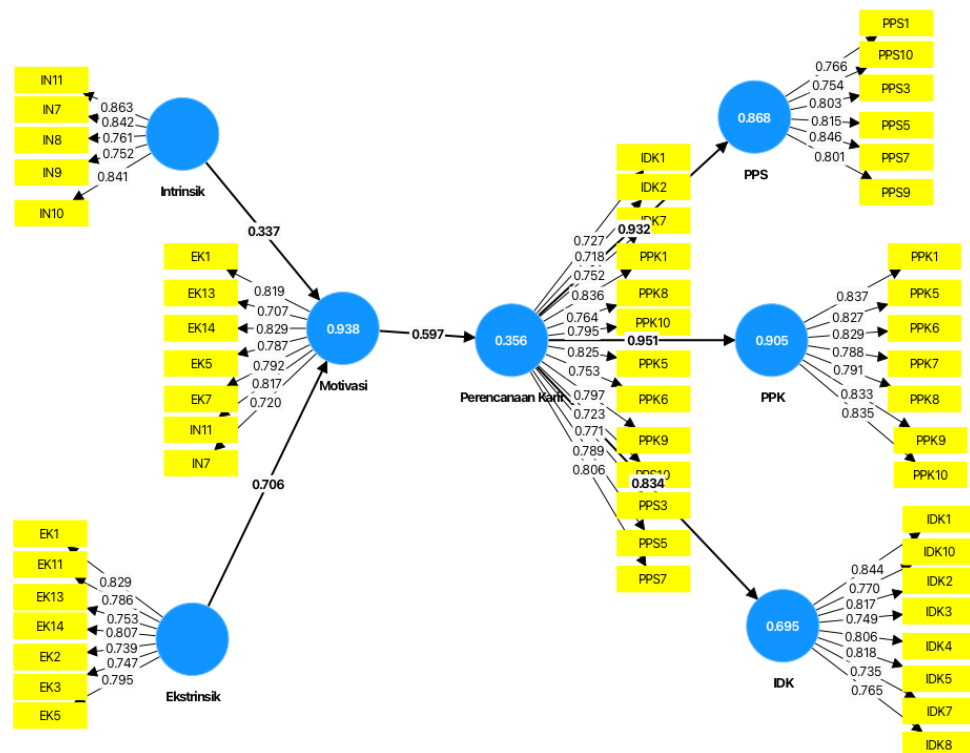
Populasi dalam penelitian yaitu seluruh mahasiswa pendidikan fakultas keguruan dan ilmu pendidikan. Responden berasal dari semester yang berbeda, yaitu semester 1 dan semester 3. Pemilihan responden yang beragam dari segi program studi dan tingkatan semester bertujuan untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas dan representatif mengenai motivasi serta perencanaan karir pada berbagai tahap pendidikan, sehingga hasil penelitian memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling*. Penelitian ini melibatkan 100 mahasiswa calon guru dari berbagai program studi pendidikan, seperti Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Pendidikan Kimia, Pendidikan Fisika, Pendidikan Biologi, Bimbingan Konseling, Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Matematika, dan Pendidikan Jasmani.

Instrumen penelitian untuk variabel motivasi mencakup indikator motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan total 30 butir pertanyaan yang disusun berdasarkan konstruk dari deci & ryan (1985). Sementara instrumen untuk variabel perencanaan karir pendidik dikembangkan dari konstruk dari duntari (2018). Perencanaan karir terdiri dari tiga indikator, yaitu pemahaman dan pengetahuan tentang diri sendiri, pemahaman dan pengetahuan mengenai dunia kerja, serta kemampuan memahami informasi tentang pendidikan dan dunia kerja, dengan total 30 butir pertanyaan. Instrumen menggunakan skala likert (1-5) untuk mengukur persepsi mahasiswa atas pernyataan/pertanyaan.

Hasil

Uji prasyarat analisis data dilakukan dengan *outer loading*, *composite reliability*, *Average Variance Extracted*. Sementara uji hipotesis dilakukan dengan p-value, *R-square adjudted*, dan F-square. *Cut off* nilai *outer loading* yaitu 0,7, sementara AVE 0,5 dan *cronbach's alpha* 0,6 (Hair et al., 2017).

Dari gambar 1 terlihat bahwa nilai *outer loading* untuk setiap item soal lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki korelasi yang kuat dengan variabel laten yang diukurnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam model tersebut valid secara statistik dan layak digunakan untuk merepresentasikan konstruk laten yang dimaksud dalam penelitian. Validitas indikator ini menjadi dasar yang kuat untuk melanjutkan ke tahap analisis berikutnya dalam model struktural.



Gambar 1. Uji outer loading

Hasil uji Tabel 1, hasil uji reliabilitas dan validitas konstruk menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kualitas yang baik untuk digunakan dalam penelitian. Nilai *Cronbach's alpha* pada semua konstruk berada di atas 0,6, yang berarti semua indikator memiliki konsistensi internal yang memadai. Nilai *Composite Reliability* (CR) atau *rho_c* juga seluruhnya di atas 0,7, bahkan mendekati atau lebih dari 0,9 pada sebagian besar konstruk, menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi dan stabil dalam mengukur variabel laten yang dimaksud.

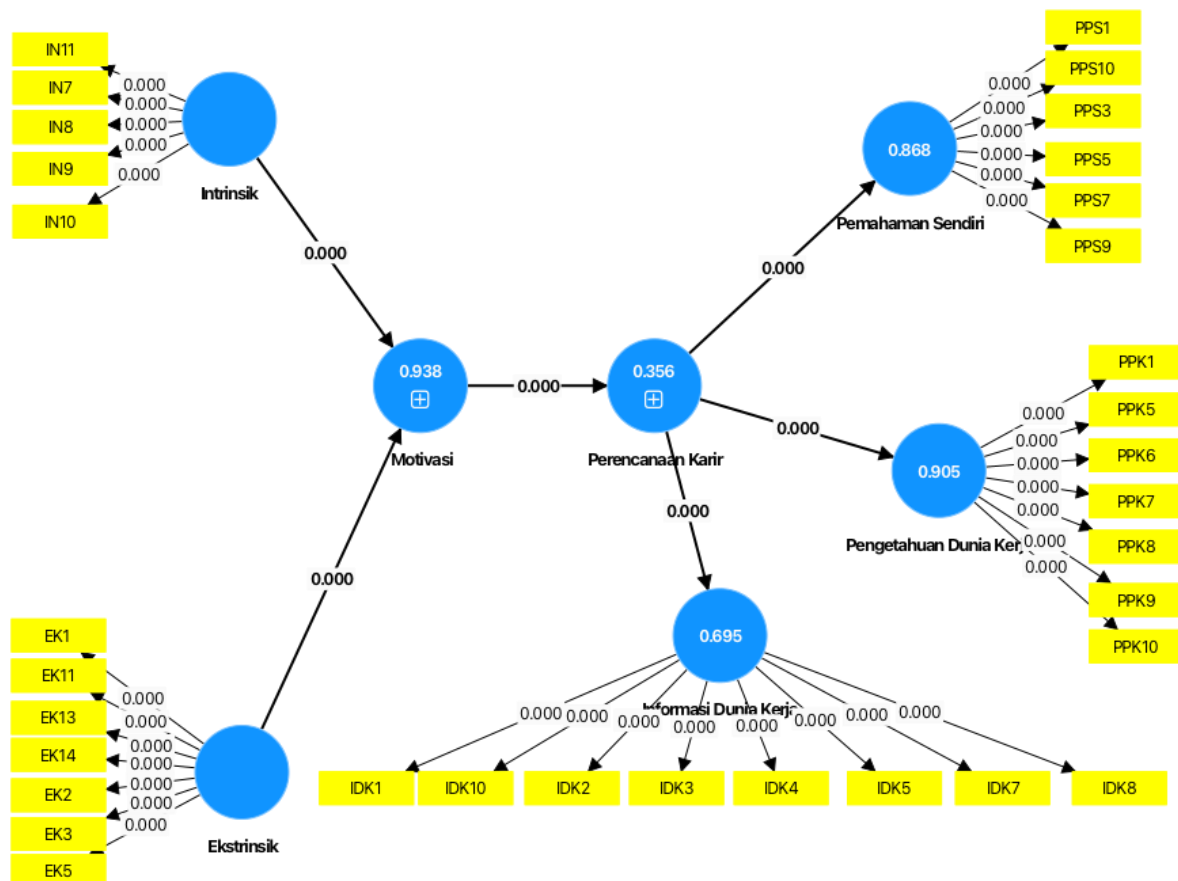
Tabel 1. Composite Reliability dan Average Variance Extracted

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted
Ekstrinsik	0.893	0.899	0.916	0.608
Informasi Dunia Kerja	0.913	0.916	0.929	0.622
Intrinsik	0.872	0.890	0.907	0.661
Motivasi	0.894	0.896	0.917	0.613
Pemahaman Sendiri	0.886	0.888	0.913	0.637
Pengetahuan Dunia Kerja	0.919	0.921	0.935	0.673
Perencanaan Karir	0.944	0.945	0.951	0.600

Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada semua konstruk berada di atas 0,5, yang menandakan bahwa konstruk-konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator-indikator yang mengukurnya. Ini berarti bahwa validitas

konvergen telah terpenuhi, yang menunjukkan bahwa indikator dalam masing-masing konstruk benar-benar mengukur konstruk tersebut secara efektif.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang sangat baik, sehingga dapat diandalkan untuk digunakan dalam pengujian model struktural lebih lanjut. Validitas konvergen yang terpenuhi juga memperkuat keabsahan konstruk dalam merepresentasikan konsep teoretis yang dikaji dalam penelitian ini. Selanjutnya dilakukan uji P-value:



Gambar 2. P-value

Berdasarkan gambar 2, seluruh nilai p-value pada jalur antar konstruk adalah 0.000, yang berarti berada di bawah ambang batas signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semua hubungan antar variabel laten dalam model ini signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara konstruk-konstruk tersebut. Dengan kata lain, setiap variabel bebas (motivasi intrinsik dan ekstrinsik) dalam model ini terbukti secara signifikan mempengaruhi perencanaan karir, dan hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Signifikansi ini juga memperkuat validitas model dalam menjelaskan keterkaitan antara motivasi, pemahaman diri, informasi dunia kerja, dan perencanaan karir. Selanjutnya dilakukan uji R-square Adjusted untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. R-square Adjusted

Variabel	R-square	R-square adjusted
Informasi Dunia Kerja	0.695	0.692
Motivasi	0.938	0.937
Pemahaman Sendiri	0.868	0.867
Pengetahuan Dunia Kerja	0.905	0.904
Perencanaan Karir	0.356	0.349

Nilai R^2 sebesar 0,349 menunjukkan bahwa motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) menjelaskan hampir sepertiga variabel perencanaan karir, yang berarti terdapat kontribusi sedang. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi keputusan karir (Hatterjee et al., 2022; Jagielska, 2023). Pengaruh motivasi terhadap perencanaan karir adalah cukup moderat. Sisanya, yaitu 65,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti pengalaman kerja, budaya organisasi, atau faktor eksternal lainnya.

Nilai R^2 sebesar 0,349 menunjukkan bahwa motivasi menjelaskan hampir sepertiga variabel perencanaan karir, yang berarti terdapat kontribusi sedang berdasarkan interpretasi Cohen (1988).

Tabel 3. Uji F-Square

Variabel	F-Square
Ekstrinsik -> Motivasi	4.249
Intrinsik -> Motivasi	0.966
Motivasi -> Perencanaan Karir	0.553
Perencanaan Karir -> Informasi Dunia Kerja	2.284
Perencanaan Karir -> Pemahaman Sendiri	6.601
Perencanaan Karir -> Pengetahuan Dunia Kerja	9.487

Nilai F-Square sebesar 0,533 menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap perencanaan karir termasuk dalam kategori besar. Berdasarkan Kriteria 0,02–0,15: Pengaruh kecil; 0,15–0,35: Pengaruh moderat; > 0,35: Pengaruh besar. Hasil uji statistik diperoleh nilai 0,533, dapat disimpulkan bahwa motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variabel perencanaan karir pendidik. Ini menegaskan bahwa motivasi adalah faktor yang sangat penting dalam membantu pendidik menyusun dan merencanakan karir mereka. Nilai ini juga memperkuat hasil R-Square Adjusted sebesar 0,349, yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara motivasi dan perencanaan karir.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap perencanaan karir pendidik. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki individu, baik intrinsik

maupun ekstrinsik, semakin baik pula upaya yang dilakukan dalam merencanakan karirnya sebagai pendidik. Motivasi yang kuat akan mendorong pendidik untuk menetapkan tujuan karir yang jelas, meningkatkan kompetensi diri, serta berupaya mencapai jenjang karir yang lebih baik. Dengan adanya perencanaan karir yang baik, proses pengembangan profesional pendidik menjadi lebih terarah dan berkelanjutan, sehingga berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik. Melalui motivasi yang kuat, individu lebih mungkin mencapai karir yang diinginkan. Karir pendidik harus dibangun oleh mahasiswa sejak awal perkuliahan sehingga calon pendidik mengetahui dengan pasti tujuan dan arah kedepan menjadi pendidik. Hasil uji statistik (p -value 0,000) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap perencanaan karir pendidik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Humaira et al. (2023) dan Yikwa et al. (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perencanaan karir. Beberapa studi lain (Isnain et al., 2022; Putri & Surabaya, 2019) juga mendukung hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Lebih lanjut, perencanaan karir yang matang tidak hanya bermanfaat bagi calon pendidik, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa (Abdi et al., 2023). Dalam kaitannya dengan profesionalisme calon pendidik, pengembangan karir yang terstruktur dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Mursidah, 2023). Mahasiswa yang termotivasi cenderung merasa baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula (Kotera et al., 2022). Dengan adanya motivasi yang kuat serta perencanaan karir yang jelas, guru akan lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak positif terhadap proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar peserta didik.

Pengambilan keputusan dalam menentukan karir ideal membutuhkan integrasi antara minat, bakat, serta pemahaman terhadap dunia kerja (Kasan, 2022). Karir dipandang sebagai pola hidup yang ditempuh secara sadar dan bertahap menuju pekerjaan yang sesuai dengan tujuan hidup seseorang (Wakhinuddin, 2020), sehingga penting bagi individu, khususnya mahasiswa calon pendidik, untuk memiliki pemahaman mendalam tentang makna karir dan kesiapan memasuki dunia kerja sejak dini (Nursyamsi, 2017). Perjalanan karir dimulai dari fase eksplorasi diri, dilanjutkan dengan pengembangan kemampuan, hingga pencapaian target karir melalui proses yang berkesinambungan, yang sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kesempatan yang tersedia (Sismiati et al., 2024).

Hasil uji statistik menunjukkan motivasi ekstrinsik (f -square 4,942) mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi instrinsik (f -square 0,966). Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks perencanaan karir pendidik, insentif eksternal menjadi faktor dominan yang memengaruhi arah dan keputusan karir yang diambil. Dengan demikian, penguatan motivasi eksternal melalui kebijakan institusi pendidikan dan dukungan lingkungan menjadi aspek strategis dalam mendorong kualitas dan

profesionalitas pendidik. Beberapa hal yang berpengaruh dalam motivasi ekstrinsik berdasarkan uji statistik adalah pemilihan karir, dorongan, bekerja dalam kepuasan, kesempatan untuk belajar dan berkembang, lingkungan, kesejahteraan, dan *passion*. Perencanaan karir individu dapat terwujud melalui serangkaian kegiatan pengembangan diri yang harus dilakukan (Marwansyah, 2012). Motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi perencanaan karir pendidik. Kombinasi kedua jenis motivasi ini memungkinkan pendidik untuk membuat keputusan karir yang tidak hanya memenuhi kebutuhan jangka pendek tetapi juga mendukung pertumbuhan profesional jangka panjang. Dengan motivasi yang kuat, pendidik lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan, mengejar sertifikasi tambahan, dan merancang langkah strategis untuk mencapai tujuan karir mereka di bidang pendidikan.

Refleksi kritis terhadap temuan ini menunjukkan bahwa dominasi pengaruh motivasi ekstrinsik dibandingkan motivasi intrinsik ($f\text{-square } 4,249 \text{ vs } 0,966$) mengindikasikan bahwa orientasi karir mahasiswa cenderung lebih dipengaruhi oleh insentif eksternal, seperti peluang kerja, kesejahteraan, atau lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini dapat menjadi indikasi adanya tantangan dalam pembentukan nilai-nilai profesionalisme yang bersifat intrinsik, seperti dedikasi terhadap pendidikan, semangat mengabdikan, atau kesadaran akan tanggung jawab moral sebagai pendidik. Dalam konteks pengembangan karir jangka panjang, ketergantungan pada motivasi ekstrinsik bisa menjadi hambatan jika tidak dibarengi dengan penguatan motivasi intrinsik.

Simpulan

Hasil uji statistik membuktikan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, secara signifikan memengaruhi perencanaan karir calon pendidik. Analisis menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memberikan dampak lebih kuat dibandingkan motivasi intrinsik. Dengan demikian, motivasi berperan penting dalam membentuk perencanaan karir. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dapat mendorong kesiapan calon pendidik dalam merencanakan karir mereka. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain cakupan responden yang hanya berasal dari satu fakultas dan institusi, dengan jumlah sampel 100 mahasiswa dari semester 1 dan 3. Selain itu, variabel yang digunakan masih terbatas pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal lain seperti pengalaman kerja, dukungan sosial, atau lingkungan kampus yang juga mungkin berpengaruh terhadap perencanaan karir.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi lembaga pendidikan tinggi, khususnya dalam menyusun program pengembangan karir yang tidak hanya memfokuskan pada aspek akademik, tetapi juga memperkuat aspek motivasional mahasiswa. Intervensi seperti program mentoring, pelatihan karir, serta penyediaan fasilitas dan informasi dunia kerja dapat menjadi strategi untuk mendorong perencanaan karir yang lebih

matang bagi calon pendidik. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden lintas institusi dan jenjang semester agar hasilnya lebih generalisabel. Disarankan pula untuk menambahkan variabel eksternal lainnya seperti efikasi diri, dukungan sosial, atau pengalaman kerja lapangan. Bagi institusi pendidikan, penting untuk menyusun kebijakan yang mendorong pertumbuhan motivasi eksternal secara berkelanjutan, sekaligus menumbuhkan motivasi intrinsik mahasiswa agar mereka tidak hanya berorientasi pada hasil material, tetapi juga memiliki dedikasi tinggi terhadap profesi pendidik.

Referensi

- Abdi, M., Siti, N., & Kholifah, N. (2023). Peran Perencanaan dan Pengembangan Karir Pada Kinerja Guru di Pesantren Al-Umm ASWAJA The Role of Career Planning and Development on Employee Performance. *Diversity*, 3(2), 149–159.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*.
- Duntari, R. A. A. (2018). Strategi Perencanaan Karier Remaja Melalui Peningkatan Pemahaman Self Concept. *Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 1(3), 117. <https://doi.org/10.22460/fokus.v1i3.3087>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Harunnurasyid, H., & Widyanti, R. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Orientasi Karir Individu (Suatu Tinjauan Teoritis). *Al-KALAM Jurnal Komunikasi, Bisnis, Dan Manajemen*, 5(1), 16–29. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v5i1.1331>
- Hatterjee, S., Afshan, N., & Chhetri, Prerna. (2022). Career decisiveness: the role of motivational factors and career planning attitudes. *Journal of Applied Research In Higher Education*, 15(4), 1095–1110. <https://doi.org/DOI:10.1108/JARHE-03-2022-0107>
- Humairah, S., Sutja, A., & Amanah, S. (2023). The Effect of Learning Motivation on Study Career Planning of Student of Al Falah Jambi Islamic High School. *Jurnal Paramed Utama*, 1(2), 116–123.
- Isnan, M., Sukmalana, S., Coenraad, D. P., & Danasasmita, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 138–146. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.49>
- Jagielska, K. (2023). Motivation as a factor in educational and professional career planning of generation Z. *Labor et Educatio*, 95–111.

<https://doi.org/https://doi.org/10.4467/25439561LE.22.008.17534>

- Kasan, I. A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir Di Kelas X Sma Negeri 1 Tilamuta. *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 7(2), 83–89. <https://doi.org/10.24903/pm.v7i2.1111>
- Kotera, Y., Aledeh, M., Barnes, K., Rushforth, A., Adam, H., & Riswani, R. (2022). Academic Motivation of Indonesian University Students: Relationship with Self-Compassion and Resilience. *Healthcare (Switzerland)*, 10(10), 1–11. <https://doi.org/10.3390/healthcare10102092>
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Mursidah. (2023). Manajemen Pengembangan Karir Guru. *Khidmat*, 1(1), 48–56.
- Nota, L., Pace, F., & Ferrari, L. (2008). Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form: Uno studio per l'adattamento Italiano [Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form: A study for Italian adaptation]. *Gipo - Giornale Italiano Di Psicologia Dell' Orientamento*, 9(2), 23–35.
- Nursyamsi. (2017). Hakikat Karier. *Jurnal Al-Taujih*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.15548/atj.v3i1.537>
- Putri, W. A., & Surabaya, U. N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. BARATA INDONESIA (PERSERO) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. *Career Choice and Development*, 149(205), 14–38.
- Sismiati, Sulaiman, S., Rudhan, A. M., & Bakar, A. (2024). *Human Resource Manajement*. Green Publisher Indonesia.
- Wakhinuddin. (2020). *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. UNP Press.
- Yikwa, L., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(5), 1–6.