

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI TERHADAP KEMATANGAN KARIR DENGAN
GENDER SEBAGAI MODERATOR PADA MAHASISWA SUKU BUGIS MAKASSAR**

TESIS

Diajukan Kepada Program Magister Psikologi Profesi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Magister S2 Psikologi



Disusun Oleh :

St. Aisyah Idlal Anwar, S.Psi (20915034)

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2023**

Tesis dengan Judul:

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI TERHADAP KEMATANGAN KARIR DENGAN
GENDER SEBAGAI MODERATOR PADA MAHASISWA SUKU BUGIS MAKASSAR**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh
St. Aisyah Idlal Anwar, S.Psi
201915034

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis Program Studi Magister Psikologi Profesi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

Pada Tanggal _____


Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I		Pembimbing II	
Sonny Andrianto, S.Psi., M.Si., Ph.D		Ratna Syifa'a Rachmahana, S.Psi., M.Si., Psikolog	
Penguji I		Penguji II	
Dr. Hepi Wahyuningsih, S.Psi., M.Si		Dr. Rina Mulyati, S.Psi., M.Si., Psikolog	



Tesis ini diterima sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Magister Psikologi (M.Psi)
Tanggal 29 Mei 2023

Ketua Program Magister Profesi Psikologi Profesi



Dr. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI
YOGYAKARTA
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : St. Aisyah Idlal Anwar, S.Psi
NIM : 20915034
Judul Tesis : PENGARUH KECERDASAN EMOSI TERHADAP KEMATANGAN KARIR
DENGAN GENDER SEBAGAI MODERATOR PADA MAHASISWA SUKU
BUGIS MAKASSAR

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian tesis saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan tesis oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Karena itu, tesis yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian tesis saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa tesis ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, Senin, 29 Mei 2023





St. Aisyah Idlal Anwar, S.Psi

Tim Penguji

- 1, Sonny Andrianto, S.Psi., M.Si., Ph.D
- 2, Ratna Syifa'a Rachmahana, M.Si., Psikolog
- 3, Dr. Rina Mulyati, S.Psi., M.Si., Psikolog
- 4, Dr. Hepi Wahyuningsih, S.Psi., M.Si

Tanda Tangan


.....

Rina

HALAMAN MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ

*“Hanya kepada Engkau lah kami menyembah dan
hanya kepada Engkau lah kami mohon pertolongan”*

(QS. Al Fatihah: 5)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al Baqarah: 286)

*“Man Jadda Wa Jadda, Man Shabara Zhafira, Man Sara Darbi Ala Washala –
Siapa yang bersungguh-sungguh akan berhasil, Siapa yang bersabar akan beruntung,
Siapa yang berjalan di jalur-Nya akan sampai”*

(anonymous)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'amin

Laa Hawla wa Laa Quwwata Illa Billah

Segala Puji bagi Allah Swt. Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan jutaan rahmat dan hidayah-Nya. Tiada daya dan kekuatan kecuali dari-Nya, sehingga karya tulis ini dapat diselesaikan.

Dengan tulus, saya persembahkan karya tulis ini kepada:

Kedua orang terkasihku,

Bapak dr. H. Anwar Umar, M.Kes dan Ibu Prof. Dr. Hj. Gusnawaty, M.Hum

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah robbil'amin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah Swt., yang selalu melimpahkan rahman, rahim, petunjuk, kemudahan, dan kekuatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw. serta para sahabat dan keluarganya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa dalam proses pengerjaan dan penyusunan tugas akhir ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan, semangat, dan bantuan baik secara material, psikologis, maupun spiritual dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Dr. Phil. Qurotul Uyun, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. H. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Profesi Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Sonny Andrianto, S.Psi., M.Si., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, sekaligus Dosen Pembimbing Pertama Tesis yang senantiasa membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini dengan penuh kesabaran. Terima kasih banyak atas segala kebaikan bapak, dukungan, arahan, motivasi, nasehat, waktu, tenaga, dan pikiran yang diberikan pada penulis. Semoga bapak dan keluarga selalu diberikan kesehatan dan keberkahan oleh Allah SWT.
4. Ibu Ratna Syifa'a Rachmahana, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Tesis yang dengan penuh kesabaran selalu memberikan bimbingan, arahan, motivasi, semangat, dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Terima kasih banyak atas segala kebaikan Ibu, nasehat, saran, kritik, waktu, tenaga, serta pikiran yang telah diberikan kepada penulis. Semoga Ibu dan keluarga selalu diberikan kesehatan dan keberkahan oleh Allah SWT.
5. Ibu Dr. Hepi Wahyuningsih, S.Psi., M.Psi dan Ibu Dr. Rina Mulyati, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Dosen Penguji Tesis. Terima kasih atas umpan balik yang membangun untuk penelitian ini kepada penulis. Semoga senantiasa diberikan keberkahan oleh Allah SWT.
6. Bapak Nur Widiasmara, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Bidang Pendidikan sekaligus supervisor penulis selama berproses di Program Studi Magister Psikologi Profesi Universitas Islam Indonesia, yang telah banyak memberikan saran, berbagi ilmu dan pengalaman, motivasi, serta semangat bagi penulis. Terima kasih banyak atas segala kebaikan bapak kepada penulis. Semoga bapak selalu diberikan kebahagiaan dan keberkahan oleh Allah SWT.
7. Seluruh Dosen Program Studi Magister Psikologi Profesi Universitas Islam Indonesia yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, motivasi, dan nasehat selama proses perkuliahan, dan segenap karyawan serta *staff* Program Studi Program Studi Magister Psikologi Profesi Universitas Islam Indonesia yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.
8. Kedua orang tua penulis, Bapak Anwar Umar dan Ibu Gusnawaty yang tidak lelah mendukung penulis pada setiap tahap dari proses yang dilalui. Terima kasih atas segala doa tulus, keridhoan, dukungan, semangat, nasehat, dan kesabaran yang senantiasa diberikan untuk penulis.

9. Kakakku, St Fatimah Zahra Anwar, dan Adikku, Fauzan Alif Anwar. Terima kasih selalu mendoakan dan memberi dukungan pada penulis. Tidak lupa mendengarkan dan membantu ketika penulis membutuhkan, terima kasih.
10. Teman-teman terdekat peneliti yang ambis, Afi, Ewi, Rosa, Oppy, Dina, Maya, dan Ida. Terima kasih selalu terbuka mendengarkan dan memberikan energi ketika penulis penat. Senantiasa memberikan dorongan, dukungan, doa, dan tulus menjadi tempat diskusi dan berkeluh kesah penulis, terima kasih.
11. Teman-teman mahasiswi Magister Profesi Psikologi Pendidikan angkatan 2020, yang senantiasa kebersamai, merangkul, bersemangat dan berusaha *well-being* untuk segala suka duka kehidupan per-Mapproan.
12. Teman-teman Makassar peneliti yang senantiasa memberikan bantuan penelitian dan menjadi penyemangat bagi peneliti. Terima kasih telah hadir, mendengarkan, dan membantu penyebaran kuisioner ini. *Salamakki'*.
13. Para mahasiswa yang telah ikut berpartisipasi sebagai partisipan dalam penelitian ini. Terima kasih atas kesediaan, waktu dan tenaga yang diberikan. Semoga Anda selalu diberikan kemudahan dalam menjalani kehidupan oleh Allah SWT.
14. Teman-teman penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan, bantuan, dan doa teman-teman dalam pengerjaan tesis ini.

Semoga Allah *Subhanahu wa ta'ala* membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada kita semua selama ini. Penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan bagi penulis sendiri.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 14 Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
Abstrak.....	1
Abstract.....	1
PENDAHULUAN.....	2
KERANGKA TEORITIK.....	4
Kecerdasan Emosi dan Kematangan Karir	4
Gender dan Kematangan Karir.....	4
Hubungan Kematangan Karir, Kecerdasan Emosi, dan Gender.....	5
METODE PENELITIAN	7
Desain Penelitian	7
Subjek Penelitian.....	7
Metode Pengumpulan Data.....	7
Teknik Analisis Data	8
HASIL PENELITIAN	8
Hasil Kategorisasi	8
Hasil Uji Hipotesis	9
Hasil Analisis Tambahan.....	9
PEMBAHASAN	11
KESIMPULAN	13
DAFTAR PUSTAKA	15
LAMPIRAN	19

**Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kematangan Karir
dengan Gender sebagai Moderator pada Mahasiswa Suku Bugis-Makassar**

St. Aisyah Idlal Anwar, Sonny Andrianto, Ratna Syifa'a Rachmahana
Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta
20915034@students.uii.ac.id

Abstrak: Tingginya angka pengangguran pada lulusan Perguruan Tinggi dapat disebabkan karena ketidakmatangan persiapan karir. Studi menunjukkan kematangan karir mahasiswa bersuku Bugis Makassar lebih rendah daripada mahasiswa suku Jawa. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosi terhadap kematangan karir dengan gender sebagai moderator. Hipotesis pada penelitian ini yaitu gender memoderasi pengaruh kecerdasan emosi terhadap kematangan karir pada mahasiswa Bugis Makassar. Subjek penelitian adalah mahasiswa S-1, belum menikah dan bersuku Bugis atau Makassar. Pengumpulan data menggunakan 2 skala, yaitu Skala *Emotional Intelligence* dan *Career Maturity Inventory* (CMI). Data penelitian diuji menggunakan analisis regresi moderasi dengan menggunakan software JASP. Penelitian ini melibatkan 156 mahasiswa suku Bugis-Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gender tidak terbukti memoderasi pengaruh antara kecerdasan emosi terhadap kematangan karir ($p>0.05$). Rekomendasi penelitian yaitu dapat mengeksplorasi faktor lain dari kematangan karir, seperti faktor pendidikan, sosial, dan latar belakang pendidikan orang tua.

Kata kunci: *Kematangan Karir, Mahasiswa, Kecerdasan Emosi, Gender, Bugis-Makassar*

Abstract: *The high unemployment rate for university graduates can be related to the immaturity of career preparation. Research shows that the career maturity of Bugis Makassar university student is lower than Javanese student. Therefore, this study aims to analyse the effects of emotional intelligence on career maturity with gender as a moderator. The hypothesis in this study is that gender moderates the effect of emotional intelligence on career maturity among the university students coming from Makassar-Bugis tribe. The research subject refers to the undergraduate students, single and originating from Bugis or Makassar ethnicity. Data were measured by 2 scales: Emotional Intelligence Scale and Career Maturity Inventory (CMI). The research data was tested using moderation regression analysis using JASP software. This research involved 156 Bugis-Makassar students. The results of this study showed that gender was not proven to moderate the effect of emotional intelligence on career maturity ($p>0.05$). The research recommendation is to explore other factors of career maturity, such as educational, social, and parental educational background.*

Keywords: *Career Maturity, University Student, Emotional Intelligence, Gender, Bugis-Makassar*

PENDAHULUAN

Fenomena tingginya angka pengangguran untuk tamatan Perguruan Tinggi (PT) di Indonesia menjadi hal yang patut dipertanyakan. Pasalnya, perguruan tinggi telah berusaha merealisasi lulusan yang berkompeten berdasar pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) level 6 untuk sarjana, yang mampu mengaplikasikan bidang keahliannya, menguasai konsep teoritis, mampu mengambil keputusan, bertanggung jawab, dan sebagainya (Junaidi & dkk, 2020). Berdasarkan hal tersebut, perguruan tinggi pun merumuskan capaian pembelajaran lulusan, pembentukan mata kuliah dan kegiatan-kegiatan bagi para mahasiswa, salah satunya yaitu dengan memberikan mahasiswa hak untuk melaksanakan kegiatan belajar diluar prodi selama 3 semester, guna memberikan bekal pengalaman untuk masuk di dunia kerja nantinya. Mahasiswa telah mengikuti berbagai program dan memiliki kesempatan yang ada di perguruan tinggi, namun ternyata masih banyak mahasiswa yang telah tamat kuliah tidak mendapatkan pekerjaan dan berakhir menjadi pengangguran. Berdasarkan Badan Pusat Statistik per-Februari 2022, jumlah pengangguran untuk tingkat Universitas tercatat sebesar 884.769 juta jiwa.

Banyak faktor yang menyebabkan tingginya pengangguran di Indonesia, seperti kurangnya keahlian yang dimiliki para pencari kerja, kurangnya informasi, kurang meratanya lapangan pekerjaan, dan budaya malas untuk menyerah dalam mencari peluang kerja (Franita, 2016). Adi (2016) juga menemukan adanya ketidaksesuaian hasil yang dicapai dalam pendidikan dengan kebutuhan dunia pekerjaan. Kurangnya kualitas lulusan perguruan tinggi ini dapat disebabkan karena kurangnya persiapan diri, sehingga membuat banyak mahasiswa kurang siap pakai selepas kuliah. Ketidakmampuan mahasiswa untuk memutuskan karir yang akan ditekuni sebelum sarjana, membuat mahasiswa menjadi kurang mempersiapkan diri untuk karirnya di masa depan. Ketidaksiapan diri ini juga dapat terjadi disebabkan oleh kebingungan mahasiswa dalam menentukan pilihan karirnya dan merasa tidak memiliki kompetensi yang memadai (Jatmika & Linda, 2015). Ketidakmampuan mahasiswa menjadikan pendidikannya sebagai arah karier dan ketidaksiapan memasuki dunia kerja ini mengindikasikan rendahnya kematangan karir. Keterampilan dalam mengambil keputusan karir adalah tujuan utama dari kematangan karir (Sugiyarlin & Supriatna, 2020).

Kematangan karir adalah kesiapan dan kesuksesan individu untuk membuat keputusan yang optimal dalam memenuhi tugas perkembangan karirnya (Sharf, 2014). Kematangan karir dipengaruhi oleh usia dan tahapan perkembangan, artinya tiap individu memiliki ideal pencapaian perkembangannya masing-masing (Crites, 1965). Karir berkembang mulai dari remaja awal sekitar umur 15 tahun hingga paruh baya sekitar umur 35 tahun. Mahasiswa yang berusia 18 hingga 24 tahun berada pada tahap eksplorasi karir (Super & Super, 2001). Tahapan ini merujuk pada pengembangan kesadaran mengenai diri dan dunia kerja, sehingga mahasiswa mulai mencoba peran baru berkaitan dengan pilihan karir yang rencananya akan diambil. Program perkuliahan pun dapat diatur berkaitan dengan karir yang diinginkan kedepannya. Kematangan karir akan membuat individu menyadari dan melibatkan diri dalam perkembangan vokasional, mengontrol diri untuk membangun karir, mencari informasi dan mempelajari dunia kerja, serta memiliki efikasi diri terhadap pilihan karir yang diminati (Savickas & Porfeli, 2011). Dengan demikian, mahasiswa yang memiliki kematangan karir tinggi akan mampu membuat keputusan karir berdasarkan kemampuan dan minat pribadi, serta menentukan aktivitas yang relevan agar kualitas diri semakin mendukung arah karirnya nanti. Mahasiswa pun menjadi lebih siap dalam memasuki dunia kerja karena telah mempersiapkan diri selama pendidikannya.

Pemilihan karir bagi mahasiswa seringkali mengalami kecemasan, karena merasa masih belum yakin dengan kemampuan dan minat serta bakatnya nanti. Individu sering merasa cemas dan khawatir akan pekerjaan yang akan didapatkan nanti, membuat beberapa diantaranya menjadi berpikir negatif mengenai masa depan (Noviyanti, 2021). Kekhawatiran tidak mendapatkan pekerjaan, merasa kurang memiliki pengalaman, dan merasa belum siap memperlihatkan kurangnya perencanaan karir mahasiswa sebelum sarjana. Emosi negatif ini apabila diteruskan dapat berlanjut hingga selesai studi (R. R. Rahman, 2017), bahkan berdampak pada pemilihan pekerjaan seadanya saja karena takut tidak memiliki pekerjaan, bukan berdasarkan latar belakang diri. Peran emosi dalam kematangan karir

berperan untuk mengenali hal-hal yang disukai. Emosi penting untuk mengenali kemampuan dan hal-hal yang disukai, sehingga individu tidak mengandalkan lingkungan dalam pengambilan keputusan karir dan tergesa-gesa mengambil karir hanya karena tertekan oleh lingkungan. Lebih lanjut, ketidakmampuan menentukan karir dapat memunculkan perasaan ragu, kurang berani, tertekan hingga stress. Fenomena ini menunjukkan pentingnya kecerdasan emosi untuk memahami dan mengendalikan ekspresi, sehingga dapat membantu mengenali diri, mengurangi kesulitan dalam pengambilan keputusan karir, hingga membuat emosinya menjadi motivasi, dan membuat individu mampu untuk mengembangkan dan membangun karirnya (Drastiana, 2016; Poliak dkk., 2020; Rahman, 2017).

Selain kecerdasan emosi, karir individu juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain. Wesarat dkk., (2016) mengungkapkan bahwa mahasiswa di Thailand mengalami kesulitan dalam pemilihan karir. Hal ini terjadi karena adanya persepsi dan nilai budaya yang membatasi pilihan karir mahasiswa. Chandra dkk., (2017) juga mengungkapkan *stereotype* gender atau pandangan masyarakat sangat memengaruhi pandangan karir individu, misalnya perempuan identik dengan pekerjaan yang bersifat feminine dengan karakter ketekunan dan domestik seperti guru dan sekretaris, sedangkan laki-laki biasanya identik dengan pekerjaan maskulin yang bersifat keras dan bersifat logika seperti buruh dan kontraktor (Kinanti dkk., 2021). Hal ini tentunya sangat membatasi individu karena lingkungan biasanya memberikan arahan karir berdasarkan jenis kelamin yang dimilikinya. Padahal, dalam setiap manusia terdapat berbagai nilai yang dapat ikut dipertimbangkan. Namun karena hal ini, minat pun kadang terhalangi oleh pandangan budaya tersebut.

Khususnya di Sulawesi Selatan, budaya dan kepercayaan masyarakat Suku Bugis Makassar juga memengaruhi mahasiswa dalam memilih karirnya. *Pappaseng*, yaitu pesan dan petuah, menempatkan posisi perempuan dalam status sosial yang cukup tinggi namun mengharuskan mereka memiliki gerak pada wilayah domestik, sementara laki-laki diluar itu (Kesuma & Irwan, 2019; Mustari, 2016; Pelras, 1996). Idrus (2005) mengungkapkan hal tersebut terjadi karena ada nilai *siri'*, yang biasa didefinisikan sebagai rasa malu atau harga diri dalam budaya bugis. Perempuan dianggap sebagai *siri'* dan representasi atas moral keluarga, sehingga mereka senantiasa dimonitor perilakunya. Tidak jarang, perempuan yang berperilaku tenang, sabar, dan pasif dianggap lebih baik, atau istilahnya *mallebi'* karena dianggap lebih mampu menjaga nilai *siri'*. Sebaliknya, laki-laki diharapkan berperilaku agresif dan kaku, semakin proaktif laki-laki maka semakin mencerminkan kinerja yang bagus dan tingkat sosialnya. Atas dasar tersebut, tidak heran saat adanya batasan bagi mahasiswa Bugis Makassar dalam memilih karir yang diminatinya, karena perempuan memiliki pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh perempuan, dan begitu pula sebaliknya (Pelras, 1996). Penelitian Varilia (2012) juga mengemukakan bahwa mahasiswa bersuku Bugis-Makassar memiliki tingkat kematangan karir yang lebih rendah dibanding mahasiswa suku Jawa. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa suku Bugis-Makassar lebih tidak siap dan tidak mampu dalam memutuskan karirnya. Peneliti kemudian tertarik untuk mengidentifikasi tingkat kematangan karir individu ditinjau dari gender dan kecerdasan emosi yang dimiliki pada mahasiswa Bugis Makassar.

Kecerdasan emosi dan gender diasumsikan dapat menjelaskan faktor yang memengaruhi kematangan karir individu. Salami (2010) menemukan bahwa gender terbukti dapat memoderatori hubungan antara kecerdasan emosi dan kematangan karir. Artinya, terdapat perbedaan tingkat kecerdasan emosi dan kematangan karir antara laki-laki dan perempuan. Hal ini juga dijelaskan oleh Fadilla dan Abdullah (2019) yang mengungkapkan teori Kognitif Sosial Bandura atau *triadic reciprocal determinism* mampu mengungkapkan cara menentukan karir yang sesuai dengan diri. Teori tersebut memiliki tiga variabel dasar yang memengaruhi karir. Ketiga variabel tersebut adalah *personal*, *environment*, dan *behavior*. Faktor *personal* merujuk pada faktor internal yang bertujuan untuk mengenali diri dan informasi mengenai dunia kerja, sedangkan faktor *environment* merujuk pada faktor eksternal berupa informasi, nilai, atau hal-hal diluar diri yang tidak dapat dikontrol namun dapat diinternalisasikan. Kedua faktor ini secara bersama-sama dapat sangat membantu kematangan karir individu, sehingga membuat individu dapat menjadi memiliki motivasi, banyak pilihan, dan memunculkan perilaku karir yang tepat. Penelitian ini akan melihat pengaruh faktor *personal* berupa

kecerdasan emosi dan faktor *environment* berupa gender terhadap kematangan karir mahasiswi secara bersamaan.

Hubungan antara kecerdasan emosi dengan kematangan karir sebenarnya telah banyak diteliti sebelumnya. Pratiwi (2019) menemukan hubungan antara kecerdasan emosi dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir dengan nilai korelasi sebesar 59%. Yanti (2020) juga membuktikan hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kematangan karir remaja akhir sebesar 47,6%. Disisi lain, Mustikaningrum dan Desiningrum (2017) menemukan hubungan antar kedua variabel dengan sumbangan efektif sebesar 5,3%. Ketidakonsistenan besar kecilnya kontribusi antara kecerdasan emosi dengan kematangan karir ini membuat peneliti ingin menguji hubungan antar keduanya, dengan gender sebagai variabel moderasi. Hal ini terjadi karena beberapa penelitian juga membuktikan adanya pengaruh gender berupa gender terhadap kematangan karir (Bae, 2017; Marpaung & Yulandari, 2016). Oleh karena itu, diharapkan gender berperan sebagai moderasi untuk memperkuat hubungan antara kecerdasan emosi terhadap kematangan karir.

Dalam konteks tersebut, peneliti tertarik untuk mengidentifikasi pengaruh kecerdasan emosi terhadap kematangan karir mahasiswa Bugis-Makassar dengan gender sebagai moderator. Penelitian ini juga ingin mengetahui tingkat kematangan karir dan tingkat kecerdasan emosi mahasiswa Bugis Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan memperkaya kajian dalam ranah bimbingan dan konseling khususnya bidang karir. Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan gambaran kematangan karir, gender, dan kecerdasan emosi mahasiswa dengan suku Bugis-Makassar. Dengan demikian, para dosen, konselor, dan psikolog pendidikan dapat memahami dan mendampingi mahasiswi dalam menentukan karirnya.

KERANGKA TEORITIK

Kecerdasan Emosi dan Kematangan Karir

Emosi memiliki peranan yang sangat kuat, dan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Misalnya ketika sedang mengalami emosi positif, individu akan cenderung menerima permintaan dan merasa optimis, sedangkan ketika sedang mengalami emosi negatif, individu akan cenderung menolak sesuatu dan merasa pesimis (Lerner dkk., 2015). Hal ini dapat memberikan dampak dari emosi sesaat. Untuk itu, dibutuhkan kesadaran dan pengelolaan emosi agar dampak insidental tersebut dapat dihindari. Kemampuan untuk mengelola emosi biasa disebut kecerdasan emosi.

Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi memiliki kesadaran besar terhadap emosinya. Ia akan mampu mengintegrasikan pengalaman emosional, pikiran dan tindakannya. Mereka juga akan lebih sadar dengan minat dan percaya dengan kemampuannya. Hal ini sangat dibutuhkan dalam kematangan karir, mengingat kematangan karir merujuk pada kesiapan individu dalam membuat keputusan karir berdasarkan kemampuan dan minat diri. Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya peran kecerdasan emosi terhadap kematangan karir (Mustikaningrum & Desiningrum, 2017; Pratiwi, 2019; Yanti, 2020). Individu yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu memahami dan mengelola emosi, sehingga akan memiliki kepercayaan diri dalam mencapai tujuan karirnya (Mustikaningrum & Desiningrum, 2017).

Disisi lain, kecerdasan emosi juga berperan untuk menghadapi emosi negatif yang muncul ketika ada konflik. Individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan memiliki kemampuan *coping* adaptif yang tinggi (Saptoto, 2010). Saat dihadapkan pada situasi tertekan dan stress, individu mengenali penyebab dari perubahan emosi yang terjadi, menyeimbangkan emosinya, dan mampu memikirkan cara mengatasi masalah tersebut (Pratiwi, 2019). Drastiana (2016) juga melihat pengaruh kecerdasan emosi dalam mengatur dan mengubah emosi menjadi motivasi guna menentukan karir yang sesuai.

Gender dan Kematangan Karir

Gender pada penelitian ini merujuk pada segala hal yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan, termasuk peran, tingkah laku, kecenderungan, dan atribut lain berdasarkan nilai sosial budaya (Baron & Byrne, 2004; Sovitriana, 2019). Pada penelitian ini, gender ditinjau dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Konsep karir dan gender yang ditinjau berdasarkan jenis kelamin telah banyak diteliti sebelumnya. Dalam hasil beberapa penelitian, terjadi beberapa

temuan yang menunjukkan terdapat perbedaan kematangan karir antar gender yaitu perempuan memiliki tingkat yang lebih tinggi daripada laki-laki (Bae, 2017; Marpaung & Yulandari, 2016). Luzzo (1995) juga melihat mahasiswa perempuan memiliki skor yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa laki-laki dalam kematangan karir. Perempuan yang memiliki tahap perkembangan lebih cepat dibandingkan laki-laki dianggap sebagai salah satu hal yang memengaruhi cara berpikir perempuan, sehingga ia menjadi lebih cepat mengeksplorasi karir dan pilihannya pada awal dan tengah perkembangan remaja, namun kecenderungan ini berbeda di akhir perkembangan remaja (Patton & Creed, 2001). Lebih lanjut, Wesarat dkk., (2016) melihat adanya pengaruh stereotipe gender dalam pilihan karir mahasiswa di Thailand, karena adanya persepsi yang membatasi dorongan perkembangan dan pilihan karir pelajar.

Disisi lain, ada juga yang menemukan tidak ada perbedaan antar gender tersebut (Nirwana, 2020; Nuswantoro & Warsito, 2013). Penelitian-penelitian tersebut memperlihatkan adanya hasil yang tidak konsisten mengenai gender terhadap perkembangan karir. Meski telah banyak diteliti, gender berupa jenis kelamin yang digunakan sebagai moderasi antara kecerdasan emosi dengan kematangan karir seperti pada penelitian ini belum ditemukan yang serupa. Kurangnya studi empiris dan ketidakkonsistenan temuan dalam penelitian yang menghubungkan gender dengan kematangan karir memerlukan studi lebih lanjut tentang gender dalam kematangan karir. Untuk itu, penelitian ini akan melihat pengaruh kecerdasan emosi yang dimoderatori oleh perbedaan gender pada kematangan karir.

Hubungan Kematangan Karir, Kecerdasan Emosi, dan Gender

Kematangan karir adalah salah satu aspek penting yang mendukung perkembangan karir di masa depan. Kematangan karir mengindikasikan kemampuan individu dalam memilih dan mempersiapkan karir sesuai dengan tahap perkembangannya (Sugiyarlin & Supriatna, 2020). Individu yang memiliki kematangan karir akan lebih mampu mengeksplorasi pilihan karir, memiliki pengetahuan pekerjaan yang sesuai, pengetahuan mengenai diri, dan kemampuan untuk mengambil keputusan. Savickas dan Porfeli (2011) menyatakan ada 4 aspek yang membangun kematangan karir individu, yaitu *career concern*, *career curiosity*, *career confidence*, dan *career consultation*. *Career concern* merujuk pada rasa sadar untuk mempersiapkan orientasi masa depan. Aspek ini merujuk pada persiapan, antisipasi, kesadaran, keterlibatan, dan orientasi. Individu yang *concern* akan menunjukkan optimism dan sikap penuh perencanaan mengenai masa depan. *Career curiosity* merujuk pada inisiatif belajar mengenai karir. Individu yang menunjukkan tingkat yang tinggi pada aspek ini akan terbuka pada pengalaman baru, mengeksplorasi lingkungan dengan rasa ingin tahu, dan melakukan refleksi antara diri dan dunia kerja. *Career confidence* merujuk pada efikasi diri dalam mengeksekusi perilaku, tantangan, dan hambatan dalam mengimplementasikan keputusan. Individu pada aspek ini membutuhkan kepercayaan diri dalam berperilaku sesuai ketertarikan dan aspirasi karir. Aspek terakhir adalah *career consultation*, merujuk pada pencarian saran dari orang lain dalam membuat keputusan karier dan pilihan pekerjaan. Tugas individu pada aspek ini adalah mencari pilihan yang realistis dan mencari pekerjaan yang sesuai antara keinginan diri dan lingkungan.

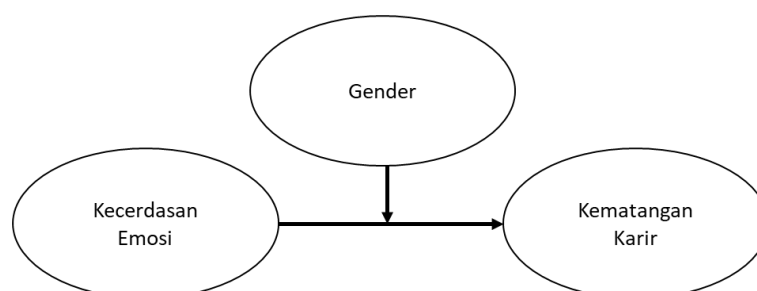
Kematangan karir dibutuhkan agar individu lebih sukses dalam pengembangan karirnya, karena variabel ini memperlihatkan kesiapan individu untuk membuat pilihan karir dan pendidikannya. Oleh karenanya, terdapat beberapa penelitian yang berusaha untuk mengidentifikasi faktor kematangan karir. Beberapa penelitian sebelumnya banyak melihat kontribusi faktor kematangan karir, seperti dukungan orang tua (Herin & Sawitri, 2017), kematangan emosi (Julieta et al., 2019), kelekatan teman sebaya (Pernama & Qudsiyah, 2021), jenis kelamin (Rahmi & Puspasari, 2017), stereotipe gender (Valls et al., 2018), dan keikutsertaan mengikuti organisasi (Sembodo, 2016). Kecerdasan emosi juga beberapa kali ditinjau dari kecerdasan emosi. Penelitian Mustikaningrum dan Desiningrum (2017) melihat hubungan antara kecerdasan emosi dan kematangan karir pada siswa SMK dengan sumbangan efektif sebesar 5,3%. Individu yang memiliki kecerdasan emosi diasumsikan mampu memahami dan mengelola emosi diri maupun orang lain, sehingga percaya diri untuk mencapai tujuan karir. Rani (2022) juga menemukan adanya hubungan antar kedua variabel pada siswa SMA. Maesaroh & Saraswati (2020) dan Yanti (2020) juga membuktikan adanya hubungan pada siswa dan remaja

akhir. Kemudian, penelitian Pratiwi (2019) pada 221 mahasiswa tingkat akhir juga memperlihatkan adanya hubungan kecerdasan emosional dengan kematangan karir dengan nilai korelasi sebesar 59%.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memengaruhi kematangan karir. Akan tetapi, tingkat pengaruhnya berbeda-beda, ada yang memiliki pengaruh yang kuat, dan ada pula yang sebaliknya. Penelitian-penelitian tersebut hanya melihat pengaruh antar dua variabel. Ketidakkonsistenan hubungan tersebut diduga terjadi karena terdapat variabel lain yang memoderatori hubungan antara kecerdasan emosi dan kematangan karir. Salah satu faktor yang seringkali ikut dipertimbangkan dalam melihat faktor kematangan karir adalah faktor demografi, seperti gender dan usia. Gender seringkali ikut dipertimbangkan, karena beberapa penelitian membuktikan adanya perbedaan tingkat kematangan karir antara laki-laki dan perempuan (Bae, 2017; Marpaung & Yulandari, 2016). Adeyemo & Jegede (2021) juga melihat secara positif dan signifikan berkorelasi dengan kecerdasan emosi, gender, status sosial ekonomi, dan faktor sosiopsikologikal lainnya. Salami (2010) juga menemukan gender dapat memoderatori hubungan antara kecerdasan emosi dan kematangan karir, yang berarti terdapat perbedaan tingkat kecerdasan emosi dan kematangan karir antara laki-laki dan perempuan. Untuk itu, peneliti tertarik untuk mengkonfirmasi penelitian yaitu dengan melihat pengaruh antar kecerdasan emosi pada kematangan karir yang dimoderatori oleh gender pada mahasiswa Bugis-Makassar.

Selain studi yang telah dilakukan, *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) adalah sebuah teori karir yang percaya akan kekuatan keyakinan individu bahwa mereka dapat berhasil mencapai sesuatu. Teori yang berakar pada teori sosial kognitif dan dikemukakan oleh Bandura, diasumsikan dapat menjelaskan hubungan antar ketiga variabel. Individu yang memiliki keyakinan memainkan fungsi utama dalam pilihan karir, meliputi minat, nilai, atau kemampuan. SCCT berasumsi bahwa 3 faktor interaksi antara variabel personal, lingkungan dan perilaku bersama-sama akan saling mendukung proses pengembangan akademis dan karir (Brown, 2014). Pada variabel personal, teori ini menekankan peran keyakinan efikasi diri, keinginan, perasaan dan ekspektasi karir, sehingga mengarahkan individu untuk berupaya dalam karirnya. Variabel lingkungan merujuk pada faktor kontekstual yang dapat memberi dukungan atau membatasi pilihan karir individu, seperti dukungan sosial, budaya, dan jenis kelamin. Interaksi antara ketiga faktor ini dikenal dengan istilah *triadic reciprocal interaction*, karena satu faktor mempengaruhi dua faktor lainnya. Konsep kuncinya mengacu pada pandangan individu mengenai kemampuan mereka untuk mengatur dan mengambil tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Disamping itu, teori SCCT juga memperhatikan isu-isu gender dan budaya yang berdampak pada pilihan karir dan pencapaian akhir individu (Sharf, 2014).

Penelitian ini akan meninjau kematangan karir dari dua faktor, berupa kecerdasan emosi dan gender. Kecerdasan emosi dipercaya memiliki peran yang erat untuk menyatukan pengalaman emosional, pikiran dan tindakan dalam memilih dan memprediksi pilihan karirnya (Pratiwi, 2019). Gender memberikan pandangan berupa harapan budaya terhadap karir individu (Valls dkk., 2018). Jenis kelamin biologis berupa laki-laki dan perempuan, dipercaya memiliki stereotipe atas pilihan yang harus dibuatnya. Oleh karenanya, diasumsikan terdapat perbedaan kematangan karir, karena adanya batasan atas pilihan karir ditinjau dari gender dan kecerdasan emosi. Dalam penelitian ini, peneliti akan melihat bagaimana kontribusi kedua variabel apabila ditinjau secara bersama. Untuk itu, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu Gender memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kematangan Karir pada Mahasiswa Bugis Makassar.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian moderator. Dalam penelitian ini, metode survei akan digunakan untuk mengumpulkan data dalam bentuk numerik yang selanjutnya akan diolah menggunakan teknik statistik. Untuk mengumpulkan data tersebut, alat pengukuran berupa kuesioner akan digunakan, yang mencakup variabel penelitian utama, yaitu kematangan karir dan kecerdasan emosi. Untuk variabel gender, akan diungkapkan melalui data demografi berupa jenis kelamin. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antara variabel-variabel tersebut, dan memahami bagaimana gender memengaruhi hubungan antara kematangan karir dan kecerdasan emosi.

Subjek Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa S-1 suku Bugis Makassar yang berdomisili di Sulawesi Selatan, belum menikah, dan memiliki kedua orang tua yang bersuku Bugis Makassar. Alasan memilih populasi ini adalah untuk memahami hubungan antar variabel penelitian dalam konteks budaya dan sosial yang spesifik pada kelompok tersebut.

Untuk menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan *G Power* dengan *effect size* sebesar 0,4, *alpha error probability* sebesar 0,05, dan *statistical power* sebesar 0,9, sehingga menghasilkan sampel minimal sebesar 58 orang. Namun, peneliti memilih untuk mengambil 156 responden, dengan laki-laki sebanyak 56 responden dan perempuan sebanyak 100 responden agar mendapatkan kelompok responden yang lebih representatif. Kemudian, kelompok demografi yang dominan berpartisipasi pada penelitian ini berasal dari usia 20-21 tahun (42%), semester 5-8 (43%), beragama Islam (99%), dan suku Bugis lebih banyak menjadi responden, baik dari suku Ayah maupun Ibu.

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Responden Penelitian

No	Variabel		Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	56	36%
		Perempuan	100	64%
2	Usia	17-18	14	9%
		19-20	48	31%
		21-22	65	42%
		23-24	25	16%
		25-26	4	3%
3	Semester	1-4	50	32%
		5-8	67	43%
		9-12	38	24%
		13-16	1	1%
4	Agama	Islam	154	99%
		Kristen	2	1%
5	Suku Ayah	Bugis	113	72%
		Makassar	39	25%
		Bugis-Makassar	4	3%
6	Suku Ibu	Bugis	110	71%
		Makassar	43	28%
		Bugis-Makassar	3	2%

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara daring menggunakan *Google Form* dan secara luring menggunakan *paper-based*. Penyebaran kuesioner secara daring dilakukan melalui berbagai saluran komunikasi, seperti media sosial dan grup diskusi kampus. Untuk memastikan partisipasi responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, kuesioner akan

mencakup pertanyaan penyaring awal yang menanyakan kriteria penelitian, seperti suku, domisili, semester, dan status pernikahan. Hanya responden yang memenuhi kriteria yang akan diizinkan untuk melanjutkan ke bagian berikutnya dari kuesioner.

Pengumpulan data penelitian ini selanjutnya akan menggunakan dua skala untuk mengukur variabel yang relevan. Untuk mengukur kecerdasan emosi sebagai variabel prediktor, peneliti akan menggunakan Skala *Emotional Intelligence* yang telah dibuat oleh Tahnia (2016) Skala tersebut dipilih dengan pertimbangan dibuat berdasarkan teori *emotional intelligence* yang dikemukakan oleh Goleman (2018), telah diuji coba pada remaja di Sulawesi Selatan. Subjek akan diminta untuk merespon 4-poin skala Likert, dengan nilai 1 yang berarti sangat tidak setuju dan 4 yang berarti sangat setuju. Dari sistem poin tersebut, semakin tinggi skor yang didapatkan maka semakin tinggi pula tingkat kecerdasan emosi subjek. Skala tersebut berisi 16 aitem pertanyaan, 12 aitem favourable dan 4 aitem unfavourable, dengan salah satu pernyataannya berbunyi, "Saya akan menolong orang lain yang sedang kesulitan meskipun saya sedang bersedih". Adapun nilai koefisien reliabilitas dari alat ukur kecerdasan emosi ini sebesar 0,740 yang berarti termasuk kategori tinggi.

Untuk mengukur kematangan karir sebagai variabel output, peneliti akan menggunakan Skala Kematangan Karir berdasarkan teori dan Skala *Career Maturity Inventory* (CMI) oleh Savickas dan Porfeli (2011). Oleh karenanya, peneliti akan langsung menggunakan skala tersebut. Skala Kematangan Karir ini berjumlah 20 aitem dan diisi menggunakan 4-poin skala Likert, dengan angka 1 yang berarti sangat tidak setuju dan 4 sangat setuju. Salah satu aitemnya berbunyi, "Ketika ingin memilih karier, saya meminta bantuan orang lain". Akumulasi poin akan menunjukkan tingkat kematangan karir individu, yaitu semakin tinggi skor yang didapatkan maka semakin memiliki kematangan karir, dan semakin rendah maka semakin kecil tingkat kematangan karirnya. Berdasarkan hasil uji coba skala, skala ini memiliki nilai koefisien reliabilitas 0,845 yang berarti termasuk kategori tinggi.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis statistika. Dalam menganalisis data deskriptif dan hipotesis, peneliti akan menggunakan bantuan aplikasi *JASP-0.16 for Windows*. Proses analisis dimulai dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan kondisi data yang telah dikumpulkan dalam statistik dan deskriptif. Selanjutnya untuk mengetahui kondisi data dan memenuhi persyaratan uji hipotesis, dipenuhi uji asumsi data. Uji asumsi yang akan dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

Setelah uji asumsi terpenuhi, dilakukan uji terhadap hipotesis penelitian. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi terhadap kematangan karir yang dimoderatori oleh gender, dilakukan analisis moderasi regresi. *Moderated regression analysis* (MRA) merupakan teknik analisis data regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel prediktor ke variabel output dengan menggunakan variabel moderator. Uji tersebut dipilih sebagai metode analisis yang sesuai untuk penelitian ini karena memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi bagaimana variabel moderator, dalam hal ini gender, memengaruhi hubungan antara variabel prediktor (kecerdasan emosi) dan variabel output (kematangan karir). Dengan demikian, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan antara kecerdasan emosi dan kematangan karir berbeda untuk laki-laki dan perempuan, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor yang berinteraksi dalam konteks populasi penelitian.

HASIL PENELITIAN

Hasil Kategorisasi

Tabel 3. Kategorisasi Variabel Kematangan Karir dan Kecerdasan Emosi

Kategori	Kematangan Karir		Kecerdasan Emosi	
	N	%	N	%
Sangat Rendah	12	8%	16	10%
Rendah	37	24%	39	25%
Sedang	61	39%	54	35%

Tinggi	36	23%	39	25%
Sangat Tinggi	10	6%	8	5%
Total	156	100%	156	100%

Tabel 3 menunjukkan tingkat kematangan karir dan kecerdasan emosi. Tingkat kematangan karir responden dominan berada pada kategori sedang, yaitu 61 orang (39%). Untuk kecerdasan emosi, responden dominan berada pada kategori rendah hingga sangat rendah yaitu sebanyak 55 orang (35%). Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir mahasiswi suku Bugis Makassar dominan berada pada kategorisasi sedang, kemudian tingkat kecerdasan emosi dominan berada pada kategori rendah hingga sangat rendah.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Moderasi

Tabel 4. Uji Moderated Regression Analysis

Variabel	B	t-value	R	R ²	p
(Constant)					
Kecerdasan Emosi	0.54	1.33			
Gender	7.22	0.58			
Kecerdasan Emosi*Gender	-0.15	-0.64	0.2	0.04	0.52

Note: Dependent Variable: Kematangan Karir

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis dengan uji *moderated regression analysis* (MRA) untuk variable moderator dan variabel independent. Model tersebut memasukkan kecerdasan emosi dan gender sebagai prediktor dari kematangan karir. Hasil dari model ini menunjukkan tidak ada interaksi antara kecerdasan emosi dan gender terhadap kematangan karir. Artinya, gender tidak memoderatori kecerdasan emosi terhadap kematangan karir.

Hasil Analisis Tambahan

Korelasi Antar Variabel

Tabel 5. Uji Pearson's Correlation

Variabel		Kematangan Karir
Kecerdasan Emosi	Pearson's r	0.19
	p-value	0.01**

*Note: *p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001*

Analisis tambahan uji pearson dilakukan bertujuan untuk menguji dinamika antar variable dengan melihat arah interaksinya. Berdasarkan hasil analisis korelasi yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kecerdasan emosi berkorelasi pada kematangan karir dengan nilai p = 0,01 dan memiliki nilai korelasi positif dengan besar hubungan 19%.

Analisis Regresi antar variabel

Tabel 6. Analisis Regresi

Model Variabel	R ²	p
Kecerdasan Emosi > Kematangan Karir	0.039	0.01**

*Note: *p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001*

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi berpengaruh pada variable kematangan karir dengan nilai p = 0,012 (p<0.05) dan memiliki sumbangan sebesar 3,9%.

Analisis Regresi antar Aspek

Tabel 7. Analisis Regresi antar Aspek

Aspek	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(1) Self-awareness	-								
(2) Managing Emotions	0.00	-							
(3) Motivating Self	0.00	0.12***	-						
(4) Empathy	0.00	0.13***	0.05**	-					
(5) Handling Relationship	0.10***	0.24***	0.13***	0.07***	-				
(6) Concern	0.12***	0.00	0.00	0.00	0.03**	-			
(7) Curiosity	0.04**	0.00	0.12***	0.00	0.00	0.17***	-		
(8) Confident	0.02*	0.00	0.01	0.00	0.00	0.08***	0.46***	-	
(9) Consultation	0.01	0.00	0.00	0.01	0.04**	0.05**	0.02*	0.02*	-

Note: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Tabel 7 menunjukkan analisis pengaruh dan kontribusi antar aspeknya. Pada aspek *self-awareness*, berpengaruh pada aspek *handling relationship*, *concern*, *curiosity*, dan *confident*. Kontribusi tertinggi berada pada pengaruh *self-awareness* dan aspek *concern*, yaitu sebesar 12%. Pada aspek *managing emotions*, terlihat berpengaruh pada aspek *motivating self*, *empathy*, dan *handling relationship*. Kontribusi pengaruh tertinggi aspek *managing emotions* terlihat pada aspek *handling relationship*, yaitu sebesar 24%. Aspek *motivating self* terlihat berpengaruh terhadap aspek *empathy*, *handling relationship*, dan *curiosity*. Kontribusi tertinggi *motivating self* berada pada aspek *handling relationship*. Kemudian aspek *empathy* berpengaruh terhadap aspek *handling relationship*, dengan kontribusi sebesar 7%.

Selanjutnya, aspek *concern* berpengaruh terhadap aspek *curiosity*, *confident*, dan *consultation*, dengan kontribusi tertinggi berada pada aspek *curiosity* sebesar 17%. Aspek *curiosity* juga berpengaruh terhadap aspek *confident* dan *consultation*, dengan kontribusi tertinggi berada pada aspek *confident* sebesar 46%. Terakhir, aspek *confident* berpengaruh terhadap aspek *consultation*, dengan besar kontribusi 2%.

Uji Beda tingkat

Tabel 8. Uji Beda tingkat Kematangan Karir dan Kecerdasan Emosi

Variabel	Group	N	Mean	SD	SE	df	p
Kematangan Karir	Laki-laki	56	53.55	8.11	1.08	154	0.54
	Perempuan	100	52.75	7.92	0.79		
	Laki-laki - Perempuan						
Kecerdasan Emosi	Laki-laki	56	50.75	5.57	0.74	154	0.75
	Perempuan	100	50.47	5.22	0.52		
	Laki-laki - Perempuan						

Peneliti kemudian melakukan uji beda dengan menggunakan independent samples T-Test untuk melihat perbedaan tingkat kematangan karir dan kecerdasan emosi berdasarkan gender. Uji T-Test dilakukan karena responden terdiri dari dua kelompok. Dari hasil analisis tingkat kematangan karir, dapat diketahui bahwa kelompok laki-laki dan perempuan memiliki nilai $p = 0.54$ ($p > 0.05$), yang berarti tidak terdapat perbedaan tingkat kematangan karir jika ditinjau dari gender. Hasil yang serupa juga ditemukan pada tingkat kecerdasan emosi dengan nilai $p = 0.754$ ($p > 0.05$), yang menunjukkan tidak terdapat pula perbedaan pada tingkat kecerdasan emosi ditinjau antara laki-laki dan perempuan.

Analisis Moderasi

Tabel 9. Uji Moderated Regression Analysis

Variabel	B	t-value	R	R2	p
(Constant)					
Kecerdasan Emosi	-3.37	-2.49			
Usia	-8.11	-2.45			
Kecerdasan Emosi*Usia	0.17	2.69	0.32	0.108	0.008

Note: Dependent Variable: Kematangan Karir, * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Tabel 9 menunjukkan hasil analisis tambahan uji *moderated regression analysis* (MRA) untuk usia sebagai moderator antara kecerdasan emosi terhadap kematangan karir. Model tersebut memasukkan kecerdasan emosi dan usia sebagai prediktor dari kematangan karir. Hasil dari model ini menunjukkan terdapat interaksi yang signifikan antara kecerdasan emosi dan usia terhadap kematangan karir. Artinya, usia memperkuat pengaruh antara kecerdasan emosi terhadap kematangan karir dengan kontribusi positif sebesar 17%. Temuan ini menjelaskan bahwa hubungan kecerdasan emosi dan kematangan karir akan semakin kuat jika usia meningkat, begitupun sebaliknya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gender sebagai moderator antara kecerdasan emosi terhadap kematangan karir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gender tidak terbukti memoderasi hubungan kecerdasan emosi dengan kematangan karir. Artinya, gender laki-laki dan perempuan tidak menjadi pertimbangan dalam memilih karir. Hal ini dapat terjadi karena tingkat kematangan karir antara laki-laki dan perempuan kurang lebih sama. Responden memiliki masalah kematangan karir diluar dari masalah gender.

Hasil penelitian memperlihatkan kecerdasan emosi berperan dalam kematangan karir mahasiswa suku Bugis Makassar. Secara kategorisasi ditunjukkan bahwa tingkat kematangan karir responden lebih banyak berada pada kategori sedang, yang berarti masih ada mahasiswa Bugis Makassar yang belum matang secara karir. Mahasiswa dalam kondisi tersebut akan memiliki masalah dalam menentukan karirnya, yang ditandai dengan memiliki banyak potensi dan pilihan, namun tidak dapat memilih satu keputusan karir sebagai tujuannya. Beberapa diantaranya mungkin telah melakukan pilihan, tetapi ada kebimbangan karena tidak didukung oleh minat yang memadai (Lailatunnikma & Nastiti, 2021). Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kecerdasan emosi tidak begitu dipertimbangkan dalam kematangan karir mahasiswa Suku Bugis Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosi dengan kematangan karir dengan gender sebagai moderator. Temuan ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memaparkan tidak ada perbedaan kematangan karir berdasarkan gender (Nirwana, 2020; Patton dkk., 2005; Ratnaningsih et al., 2016). Siswanto dan Hasnida (2019) memaparkan tidak adanya perbedaan tingkat kematangan karir antara laki-laki dan perempuan dapat terjadi karena pengaruh ilmu agama Islam. Dalam ajaran Islam, manusia diperintakan untuk mencari rezeki dengan bekerja. Perempuan juga memiliki peranan yang sangat penting dalam keluarga, namun juga sangat mempertimbangkan perannya, sehingga membuat kematangan karir perempuan dan laki-laki cenderung sama. Murisal (2020) juga menjelaskan bahwa ilmu pengetahuan yang semakin berkembang juga semakin meningkatkan persaingan dunia kerja. Kesadaran yang semakin meningkat membuat tiap individu tidak lagi mempertimbangkan perbedaan antar gender, namun lebih kepada keterampilan dan penguasaan teknologi.

Peneliti berasumsi bahwa penyebab tidak adanya peran moderasi gender terhadap pengaruh kecerdasan emosi pada kematangan karir terjadi karena adanya pergeseran nilai budaya. Adanya tradisi merantau pada kebudayaan Bugis, menyebabkan terjadinya asimilasi budaya pada suku Bugis Makassar. Penelitian Bandung (2020) mengungkapkan bahwa sejak dulu orang Bugis-Makassar telah meninggalkan kampung halaman untuk pergi merantau ke pelbagai wilayah, yang menyebabkan budayanya menjadi semakin berkembang dan dikenal berbagai tempat di belahan dunia. Hal ini dapat dibuktikan dari berbagai tempat dan daerah yang diberi nama bugis, misalnya di pusat kota Singapore

terdapat gambar phinisi dan ada jalan yang disebut *Bugis Street*. Oleh karenanya, tidak heran terjadi asimilasi dan akulturasi budaya dari berbagai tempat yang didatangi. Meski beberapa budaya masih dipertahankan, misalnya budaya yang menganut asas moralitas *siri'*, ada beberapa nilai juga yang mulai hilang, seperti profesi orang Bugis yang dikenal secara tradisional, yaitu bertani. Hasil penelitian ini memperlihatkan gender tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosi terhadap kematangan karir perempuan Bugis Makassar menunjukkan bahwa sifat yang terinternalisasi oleh budaya Bugis Makassar dewasa ini tidak lagi berkontribusi dalam pemilihan karir mahasiswa.

Adanya pergeseran nilai budaya juga terlihat pada peran dan orientasi perempuan Bugis Makassar. Apabila dulunya perempuan Bugis Makassar dibatasi ruang kerjanya pada dapur dan rumah karena dianggap sebagai 'perhiasan' keluarga, kini banyak perempuan yang ikut bekerja diluar rumah tanpa harus meninggalkan identitas *siri'nya*. Idrus (2016) mengungkapkan nilai tersebut bergeser mengingat perempuan telah ikut bersekolah dan bekerja di luar rumah, seperti halnya laki-laki. Fathimah dkk., (2022) yang meneliti etos kerja perempuan bugis juga menemukan bahwa beberapa perempuan bugis yang bekerja sebenarnya termotivasi oleh *siri'*, dan dari *siri'* pula yang mendorong mereka dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. *Siri'* yang dapat diartikan sebagai malu, daya pendorong, dan motivasi, memiliki kunci hidup dan perwujudan diri masyarakat Bugis Makassar. Nilai-nilai *siri'* meliputi sifat kehidupan manusia, sifat hubungan antar manusia, sifat pekerjaan, dan sifat persepsi mengenai waktu. *Siri'* membuat individu lebih termotivasi untuk bekerja sebaik-baiknya, tak heran suku Bugis-Makassar selalu terkenal sebagai pekerja keras. Falsafah ini juga mendasari berbagai keputusan masyarakat Bugis Makassar, termasuk dalam pekerjaan dan karier. Individu yang harus bekerja dengan sungguh-sungguh, tentunya perlu mempertimbangkan dengan baik titian karir yang akan digeluti. Oleh karenanya, tidak heran pada hasil penelitian ini terjadi variasi tingkat kematangan karir dari laki-laki dan perempuan cenderung sama. Padahal, beberapa studi menunjukkan hasil yang kontradiksi, bahwa terdapat perbedaan kematangan karir ditinjau dari gender, yaitu tingkat kematangan karir perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki (Rahmi & Puspasari, 2017; Rosalin & Agustina, 2020). Namun, hasil tersebut sepertinya tidak berlaku pada kematangan karir mahasiswa suku Bugis Makassar.

Selain nilai budaya, penelitian ini juga mengidentifikasi usia akan memperkuat pengaruh kecerdasan emosi terhadap kematangan karir, yang berarti semakin bertambah usia dan semakin matang emosinya, maka karir mahasiswa Bugis Makassar akan semakin matang. Pratiwi (2019) memaparkan bahwa individu yang berada pada masa dewasa awal dianggap lebih matang secara emosi, yang membuat individu tersebut memiliki kematangan karir yang lebih tinggi. Hal ini terjadi karena individu tersebut telah melewati masa adaptasi peralihan tahap perkembangan remaja menuju dewasa, sehingga menjadi lebih stabil untuk mulai memiliki rancangan dan mencoba berbagai pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan. Asumsi tersebut didukung teori pengembangan karir kehidupan Super, yang mengungkapkan bahwa tahapan eksplorasi terjadi pada remaja akhir atau dewasa awal. Responden yang berusia 17-25 tahun, menurut Super seyogyanya telah membuat preferensi karir, arah pilihan karir yang lebih spesifik, dan mengimplementasikan pilihan kerjanya, sehingga individu pun akan memiliki persiapan karir yang lebih matang (Sharf, 2014). Kemudian, kecerdasan emosi yang juga meningkat seiring bertambahnya usia (Gardner & Qualter, 2011), juga akan lebih baik dalam membantu individu menyadari dan meregulasi emosinya terhadap bidang karir yang diminati, dan dapat memberikan dorongan emosi positif untuk memotivasi diri mencapai tujuan yang diinginkan (Nisya dkk., 2021).

Faktor lain yang memengaruhi kematangan karir adalah faktor ekonomi, mencari kegiatan, umur, pendidikan, dan minat (Fathimah dkk., 2022). Motivasi karier perempuan Bugis Makassar yang berbeda tentunya akan memiliki tingkatan kematangan karir yang berbeda pula. Individu yang bekerja karena membutuhkan uang, tentu berbeda orientasi kariernya dengan individu yang bekerja demi mengisi waktu luang dan aktualisasi diri. Kemudian, faktor internal lain seperti penghargaan diri, kemampuan, minat, dan kepribadian yang memengaruhi kematangan karir juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam kematangan karir. Disamping itu, dukungan teman sebaya juga menjadi salah satu faktor penting bagi kematangan karir mahasiswa. Banyaknya intensitas waktu yang dihabiskan

bersama teman sebaya dibandingkan keluarga sangat berpengaruh dalam membentuk kematangan karir mahasiswa (Hendayani & Abdullah, 2018). Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplor lebih dalam mengenai faktor lain dari kematangan karir dengan mempertimbangkan dan mengontrol faktor-faktor yang telah disebutkan, mengingat tingkat kematangan karir mahasiswi Bugis Makassar masih banyak yang berada pada kategori rendah hingga sangat rendah.

Hasil eksplorasi antar aspek variabel memperlihatkan ada beberapa aspek pada kecerdasan emosi yang berpengaruh pada aspek kematangan karir. Dari kelima aspek kecerdasan emosi, dapat diketahui bahwa aspek *self-awareness* terbukti berpengaruh pada aspek *concern*, *curiosity* dan *confident*. Goleman (2018) memaparkan aspek *self-awareness* merujuk pada kesadaran diri akan perasaan atau emosi yang dimiliki, kekuatan dan kelemahan diri, dan keyakinan atas kemampuan diri. Pemahaman diri ini akan mengarahkan individu dalam memperoleh kesesuaian dan memilih aspirasi karirnya (Pratiwi, 2019). Pemahaman diri ini juga akan mengarahkan individu dalam mencari informasi lebih dalam mengenai karir yang ingin digeluti, seiring meningkatkan kepercayaan dan efikasi dirinya untuk menangani masalah yang dapat terjadi ketika mengimplementasi pilihan kariernya (Savickas & Porfeli, 2011). Selanjutnya pada kecerdasan emosi, aspek *motivating self* juga memengaruhi aspek *curiosity*, dan aspek *handling relationship* memengaruhi aspek *concern* dan *consultation* pada kematangan karir. Hal ini membuktikan aspek memotivasi diri yang merujuk pada kemampuan menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran dapat membantu individu mengeksplorasi karir lebih luas dan dalam, sehingga individu dapat menentukan pilihan karir dengan tepat. Kemampuan bersosialisasi dan berhubungan dengan individu lain juga membangun kematangan karir, karena individu yang berhasil membina hubungannya akan mendapatkan bantuan untuk memperoleh informasi dan mempersiapkan diri mengenai karir yang diminatinya. Adapun aspek kecerdasan emosi yang terlihat tidak berpengaruh pada kematangan karir adalah *managing emotions* dan *empathy*. Hasil tersebut memperlihatkan adanya pengendalian diri dan pemahaman emosi orang lain tidak memengaruhi pertimbangan diri dalam kematangan karir.

Hasil penelitian ini mengungkapkan tingkat kematangan karir mahasiswi Bugis Makassar dominan berada pada tingkat sedang. Untuk mahasiswi yang memiliki tingkat kematangan karir rendah, peneliti menyarankan intervensi, program pengembangan, dan program pendukung seperti konseling karir yang melibatkan seluruh aspek akademik dan keluarga. Disisi lain, untuk mahasiswa yang memiliki tingkat kematangan karir yang tinggi, dapat diberikan program pengayaan yang terus mendukung perkembangan level kematangan karir. Dalam pengadaan program tersebut, karakteristik pelajar seperti prestasi akademik dan status sosial ekonomik juga perlu dipertimbangkan (Ismail dkk., 2018).

Penelitian ini tidak luput dari beberapa keterbatasan. Pertama, penyebaran kuesioner dilakukan secara daring dan luring. Untuk responden yang mengisi secara daring, peneliti tidak dapat menjelaskan dan memantau langsung pelaksanaannya di lapangan, sehingga memungkinkan adanya responden yang kurang memahami pernyataan yang terdapat di kuisisioner penelitian namun tidak dapat ditanyakan. Peneliti juga tidak dapat mengetahui kesungguhan responden dalam mengisi skala penelitian. Kedua, kurang meratanya sebaran data demografi pada penelitian ini. Peneliti melakukan penelitian terbatas hanya beberapa universitas di kota-kota besar saja. Hal ini membuat analisis pada penelitian ini menjadi kurang dapat dieksplorasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gender, baik laki-laki dan perempuan, tidak terbukti dapat menjadi moderator antara kecerdasan emosi dengan kematangan karir mahasiswa suku Bugis-Makassar. Hasil penelitian ini terjadi karena adanya pergeseran budaya dan peningkatan kesadaran, sehingga apabila dulunya perempuan Bugis Makassar dibatasi untuk bekerja pada daerah domestik, dewasa ini mereka mulai bekerja tanpa mempertimbangkan batasan antara laki-laki dan perempuan. Nilai siri' yang tetap melekat sebagai falsafah hidup masyarakat Bugis Makassar menunjukkan mereka bersungguh-sungguh dalam

menentukan karirnya, agar pekerjaan tersebut dapat senantiasa dikerjakan dengan tekun dan ulet, sesuai dengan sebutan masyarakat Bugis Makassar yang pekerja keras.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk studi yang akan datang, utamanya dalam studi mengenai vokasional atau karir. Para pendidik yang bergelut pada bidang vokasional diharapkan dapat lebih mawas mengenai tingkat kematangan karir mahasiswa suku Bugis Makassar, sehingga dapat membuat program yang efektif untuk meningkatkannya. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengeksplorasi faktor lain dari kematangan karir mahasiswa dengan lebih mengontrol demografi dan penyebaran skala, agar memiliki sebaran data yang lebih merata.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemo, D. A., & Jegede, D. . (2021). Sociopsychological determinants of career maturity among secondary school students in Osogbo, Osun State, Nigeria. *Journal of Psychological Perspective*. <https://doi.org/https://doi.org/10.47679/jopp.514992023>
- Adi, A. (2016). Analisis penyebab tingginya pengangguran sarjana di kecamatan simeulue barat kabupaten simeulue. *Teknologi Dan Pendidikan Tinggi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Sosiologi*, 1–40.
- Bae, S. M. (2017). An analysis of career maturity among Korean youths using latent growth modeling. *School Psychology International*, 38(4), 434–449. <https://doi.org/10.1177/0143034317709527>
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial*. Erlangga.
- Brown, D. (2014). Career Information, Career Counseling and Career Development Pearson New International Edition (10th ed). In *British Library Cataloguing-in-Publication Data*.
- Chandra, Y., Rafiolla, R. H., & Adison, J. (2017). *Stereotype Gender dan Tingkat Aspirasi Karir Siswa Berjenis Kelamin Perempuan serta Upaya Penanganan dalam Perspektif Konseling*. 467–474.
- Crites, J. O. (1965). *Career Maturity*.
- Drastiana, D. (2016). Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Remaja. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Fadilla, P. F., & Abdullah, S. M. (2019). Faktor Pengambilan Keputusan Karier pada Siswa SMA ditinjau dari Social Cognitive Theory. *Psikostudia*, 8(2), 108–115.
- Fathimah, E., Lusiana, L., & Abdillah, M. (2022). Siri' Sebagai Motivasi Dan Etos Kerja Perempuan Bugis Dalam Peningkatan Ekonomi Keluarga. *Jesya*, 5(2), 2125–2138. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.786>
- Franita, R. (2016). Analisa Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 1(12), 88–93. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/viewFile/97/97>
- Gardner, K. J., & Qualter, P. (2011). Factor structure, measurement invariance and structural invariance of the MSCEIT V2.0. *Personality and Individual Differences*, 51(4), 492–496. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.05.004>
- Goleman, D. (2018). *Emotional intelligence* (25th ed.). PT Gramedia.
- Herin, M., & Sawitri, D. R. (2017). Dukungan Orang Tua dan Kematangan Karir pada Siswa SMK Program Keahlian Tata Boga. *Jurnal Empati*, 6(1), 301–306.
- Idrus, N. I. (2005). Siri', Gender, and Sexuality among the Bugis in South Sulawesi. *Antropologi Indonesia*, 29(1), 38–55. <https://doi.org/10.7454/ai.v29i1.3527>
- Idrus, N. I. (2016). *Gender Relations in Indonesian Society - Bugis Practices of Sexuality and Marriage*. Brill.
- Jatmika, D., & Linda. (2015). Gambaran Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Psibernetika*, 8(2), 185–203.
- Julieta, S., Puspita, D., & Sartika, D. (2019). Pengaruh Kematangan Emosi terhadap Kematangan Karier Siswa SMKN Kelas XII di Bandung. *Prosiding Psikologi*, 466–470. <http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.23055>

- Junaidi, A., & dkk. (2020). *Panduan Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi di Era Industri 4.0 untuk Mendukung Merdeka Belajar-Kampus Merdeka*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kesuma, A. I., & Irwan. (2019). *Perempuan Bugis: Dinamika Aktualisasi Gender Di Sulawesi Selatan. Perempuan Bugis: Dinamika Aktualisasi Gender Di Sulawesi Selatan*.
- Kinanti, N. A., Syaebani, M. I., & Primadini, D. V. (2021). Stereotip Pekerjaan Berbasis Gender Dalam Konteks Indonesia Gender-Based Job Stereotypes in the Indonesian Context. *Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia*, 44(1), 1–16.
- Lerner, J. S., Li, Y., Valdesolo, P., & Kassam, K. S. (2015). Emotion and decision making. *Annual Review of Psychology*, 66, 799–823. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115043>
- Luzzo, D. A. (1995). Gender Differences in College Students' Career Maturity and Perceived Barriers in Career Development. *Journal of Counseling & Development*, 73(3), 319–322. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1995.tb01756.x>
- Maesaroh, S., & Saraswati, S. (2020). Prediksi Locus of Control Internal Dan Kecerdasan Emosi Dengan Kematangan Karir. *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(1), 90. <https://doi.org/10.22373/je.v6i1.6332>
- Marpaung, D. N., & Yulandari, N. (2016). Kematangan Karir Siswa Smu Banda Aceh Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Jenis Sekolah. *Psikoislamedia*, 1(2), 311–324. <https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v1i2.918>
- Murisal, M. (2020). Kematangan Karir Mahasiswa Psikologi Islam Berdasarkan Gender, Asal Sekolah Dan Keaktifan Organisasi. *Kafa`ah: Journal of Gender Studies*, 10(2), 215. <https://doi.org/10.15548/jk.v10i2.322>
- Mustari, A. (2016). *Perempuan Dalam Struktur Sosial Dan Kultur Hukum Bugis Makassar*. 9(1), 127–146.
- Mustikaningrum, L., & Desiningrum, D. R. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas Xi Smk Negeri 2 Demak. *Jurnal Empati*, 6(4), 91–95.
- Nirwana, D. P. (2020). Perbedaan Kematangan Karir Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(04), 161–166.
- Nisya, F., Sartika, D., & Permana, R. H. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMAN 1 Bandung*. 321–326.
- Noviyanti, A. (2021). Dinamika Kecemasan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal KoPeN: Konferensi Pendidikan Nasional*, 3(2), 46–59.
- Nuswantoro, T. J., & Warsito, H. (2013). Perbedaan Kematangan Perencanaan Karir pada Mahasiswa Laki-laki dan Perempuan di tinjau dari Keaktifan Organisasi Kemahasiswaan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 1–9. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/4573/6879>
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *Career Development Quarterly*, 49(4), 336–351. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00961.x>
- Patton, W., Creed, P., & Spooner-Lane, R. (2005). Validation of the Short Form of the Career Development Inventory—Australian Version with a Sample of University Students. *Australian Journal of Career Development*, 14(3), 49–59. <https://doi.org/10.1177/103841620501400308>

- Pelras, C. (1996). The Bugis. In *Choice Reviews Online* (Vol. 35, Issue 02). Blackwell Publishers.
<https://doi.org/10.5860/choice.35-0982>
- Pernama, A., & Qudsiyah, U. (2021). Pengaruh friend attachment terhadap kematangan karir dengan self efficacy sebagai mediator. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 3(2), 49–55.
- Poliak, M., Sabie, O. M., & Nica, E. (2020). *The Role of Emotional Intelligence in the Career Development of Employee in Public Organizations*. 705–719.
<https://doi.org/10.2478/9788366675162-070>
- Pratiwi, N. M. N. J. (2019). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Skripsi Universitas Sanata Dharma*.
- Rahman, R. R. (2017). Kesiapan kerja, kematangan karir dan Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Skripsi*.
- Rahman, S. A. (2017). *Pengaruh kecerdasan emosional, efikasi diri, locus of control terhadap kesulitan pengambilan keputusan karir pada siswa/i sma negeri 47 jakarta*.
- Rahmi, F., & Puspasari, D. (2017). Kematangan karir ditinjau dari jenis kelamin dan jenis sekolah di kota Padang. *Jurnal RAP UNP*, 8(1), 24–35.
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/psikologi/article/view/7949>
- Ratnaningsih, I. Z., Kustanti, E. R., Prasetyo, A. R., & Fauziah, N. (2016). Kematangan Karier Siswa SMK ditinjau dari Jenis Kelamin dan Jurusan. *Humanitas*, 13(2), 112–121.
- Rosalin, S., & Agustina, R. (2020). Pengaruh Gender dan Perbedaan Jurusan terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Program Diploma Tiga Sekretaris Pendidikan Vokasi. *JKI (Jurnal Konseling Indonesia)*, 6(1), 21–27. <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JKI>
- Salami, S. O. (2010). Gender as a moderator of relation between emotional intelligence and career development. *US-China Education Review*, 7(9), 1548–6613.
- Saptoto, R. (2010). Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Coping Adaptif. *Juni*, 37(2010), 13–22.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355–374.
<https://doi.org/10.1177/1069072711409342>
- Sembodo, J. S. R. D. (2016). Perbedaan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XI SMA Negeri 3 Surakarta yang mengikuti Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) dan tidak mengikuti Organisasi ditinjau dari Self-Esteem. *Skripsi Universitas Sebelas Maret*.
- Sharf, R. S. (2014). *Applying Career Development Theory of Counseling, Sixth*.
- Siswanto, A. N. P., & Hasnida, S. S. (2019). Gender Differences in Career Maturity of Madrasah Aliyah Student. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 4(1), 256–258.
- Sovitriana, R. (2019). *Diktat Psikologi Gender*.
- Sugiyarlin, & Supriatna, M. (2020). *Adolescent's Career Maturity*. 399(Icepp 2019), 232–235.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.200130.121>
- Super, C. M., & Super, D. E. (2001). *Psychology Careers* (B. Camenson, J. Callan, & D. Matthew (eds.)). VGM Career Books.
- Tahniah, N. (2016). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kemandirian Remaja di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Mega Mulia Kabupaten Gowa. *Skripsi Universitas Negeri*

Makassar.

- Valls, X. D., Sitges i Puy, G., & Alier, M. T. (2018). *Influence of gender stereotypes on career choice. A cross-sectional study on Catalan adolescents.* 35.
<https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/35333/1718DalmauSitgesTortInfluence.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Varilia. (2012). Perbedaan Kematangan Karir antara Mahasiswa Suku Jawa dan Suku Bugis-Makassar. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.*
- Wesarat, P., M. Yazam Sharif, & A. Halim A. Majid. (2016). A Framework for Assessing Gender Influence on Career Choice of Undergraduate Students in Thailand. *International Conference on "Business, Economics, Social Science & Humanities" BESSH-2016, 10, 16–21.*
- Yanti, D. S. (2020). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karir Anak Remaja Akhir di LKSA Yayasan. *Skripsi IAIN Surakarta, 151–156.*

LAMPIRAN 1

Lembar *Informed Consent*

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Salam Sejahtera, semoga kita semua dalam keadaan sehat walafiat. Aamiin.

Saya Aisyah Idlal, mahasiswa Magister Profesi Psikologi Pendidikan Universitas Islam Indonesia yang sedang melakukan penelitian tesis. Saya membutuhkan partisipasi anda untuk mengisi kuisisioner berikut. Sebelum anda memutuskan untuk mau terlibat atau tidak terlibat pada penelitian ini, penting bagi anda untuk memahami mengapa penelitian ini dilakukan dan bagaimana anda dapat terlibat di dalamnya. Mohon meluangkan waktu untuk membaca informasi berikut ini dengan seksama.

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sikap anda terhadap pengambilan keputusan karir, gender, dan kecerdasan emosi.

Apakah anda harus ikut terlibat dalam penelitian ini?

Partisipasi anda dalam penelitian ini sepenuhnya bersifat sukarela. Jika anda memutuskan untuk tidak berpartisipasi, tidak akan ada konsekuensi negatif. Perlu diketahui bahwa jika anda memutuskan untuk berpartisipasi, anda akan diminta untuk mencentang pada kotak persetujuan. Anda dapat berhenti berpartisipasi kapan saja tanpa memberitahukan peneliti.

Apa yang harus anda lakukan?

Jika anda memutuskan untuk ikut terlibat dalam penelitian ini, anda diminta untuk mengisi kuisisioner. Pengisian akan memakan waktu sekitar **10-15 menit**.

Apa keuntungan ikut terlibat dalam penelitian ini?

Jika anda memutuskan untuk ikut terlibat dalam penelitian ini, bagi 10 orang yang beruntung akan mendapatkan *voucher e-wallet (gopay, ovo, dana, shopee pay atau pulsa)*, diundi secara acak. Berkaitan akan hal ini, anda diminta untuk mengisi nomor HP *e-wallet* anda.

Kerahasiaan

Semua informasi yang anda berikan hanya akan diolah secara pribadi untuk kepentingan akademik dan akan dijamin kerahasiaannya.

Siapa yang bertanggung jawab atas penelitian ini?

Keseluruhan proyek penelitian ini telah disetujui oleh Komite Etik Penelitian Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Peneliti utama dalam penelitian ini adalah St. Aisyah Idlal Anwar (HP: 085717777814/email: 20915034@students.uui.ac.id). Selain itu, penelitian ini dibawah pengawasan dosen pembimbing peneliti utama, Sonny Andrianto (email: sonnyandrianto@uui.ac.id).

Dengan mengisi formulir ini, anda menyatakan bahwa anda telah membaca deskripsi penelitian: **mahasiswa/I aktif S-1, berdomisili di Sulawesi Selatan, bersuku Bugis Makassar, dan belum menikah**. Kami anggap anda menyetujui persyaratan seperti yang dijelaskan.

Terima kasih telah bersedia meluangkan waktu anda untuk membaca lembar informasi ini.

LEMBAR IDENTITAS & PERSETUJUAN RESPONDEN

(Silahkan isi atau centang (v) informasi yang sesuai dengan diri anda)

Nama/Inisial : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Saat Ini : SMA/SMK Perguruan Tinggi Lainnya (sebutkan).....

Asal Universitas/Institusi: _____

Semester Saat Ini : 1/2 3/4 5/6 7/8 9/10 11/12 13/14

Usia : 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Domisili saat ini : _____

Suku : _____

 a. Suku Ayah : _____

 b. Suku Ibu : _____

Agama : _____

Email : _____

Nomor HP : _____

Pilihan e-wallet : Go-pay Dana Pulsa
 Ovo Shopee Pay

Dengan ini saya menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai partisipan dalam penelitian ini.

....., 2022

(_____)

LAMPIRAN 2
Blue Print Skala

A. Career Maturity

No.	Dimensi	Favourable	Unfavorable	Jumlah
1	Concern	-	1; 5; 8; 11; 15; 18	6
2	Curiosity	-	2; 6; 9; 12; 16; 19	6
3	Confidence	-	3; 7; 10; 13; 17; 20	6
4	Consultation	-	4; 14	2
	Total		20	20

B. Kecerdasan Emosi

No.	Dimensi	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	<i>Self-awareness</i>		14; 16	2
2	<i>Managing emotions</i>	7; 4		2
3	<i>Motivating self</i>	1; 2; 3; 5		4
4	<i>Empathy</i>	6; 8; 10	9	4
5	<i>Handling relationship</i>	11; 12; 15	13	4
	Total	12	4	16

LAMPIRAN 3
Skala Penelitian

A. Skala I: CM

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini disajikan beberapa pernyataan mengenai diri. Anda diharapkan menyatakan sikap anda terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dengan memberikan tanda centang (√) pada kotak pilihan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan sesungguhnya diri anda. Berikut pilihan jawabannya:

SS : Sangat Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh Pengisian:

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya mencari informasi terkait dengan karir yang saya minati		√		

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Tidak ada gunanya menentukan pilihan bekerja ketika masa depan tidak pasti.				
2.	Saya hanya mengetahui sedikit hal mengenai syarat pekerjaan.				
3.	Saya memiliki banyak sekali minat sehingga sulit memilih satu pekerjaan.				
4.	Memilih pekerjaan adalah hal yang harus dilakukan sendiri				
5.	Saya tidak begitu memikirkan pekerjaan saya di masa depan.				
6.	Saya tidak tahu cara mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan.				
7.	Semua orang mengatakan hal yang berbeda, sehingga saya tidak tahu harus memilih pekerjaan apa.				
8.	Saya jarang memikirkan pekerjaan yang ingin saya ambil.				
9.	Saya kesulitan mempersiapkan diri saya untuk pekerjaan yang ingin saya lakukan.				
10.	Saya terus mengubah pilihan pekerjaan saya.				
11.	Saya tidak akan khawatir mengenai pemilihan karir hingga saya lulus dari sekolah				
12.	Saya tidak tahu mata pelajaran apa yang harus saya ambil di sekolah.				
13.	Saya sering melamun tentang apa yang saya inginkan, namun saya belum memilih satu pun pekerjaan.				
14.	Saya akan memilih karier tanpa memikirkan perasaan orang lain.				
15.	Selagi masih memikirkan pilihan pekerjaan, sesuatu akan datang cepat atau lambat.				
16.	Saya tidak yakin apakah rencana bekerja saya realistis atau tidak.				
17.	Ada banyak hal yang perlu dipertimbangkan dalam memilih pekerjaan, mengambil keputusan itu sulit.				
18.	Saya tidak dapat menemukan pekerjaan yang menarik bagi saya.				
19.	Saya terus bertanya bagaimana cara menyesuaikan diri saya dengan sosok diri yang saya inginkan di tempat kerja.				
20.	Saya tidak dapat mengerti bagaimana sebagian orang bisa begitu yakin dengan apa yang ingin mereka lakukan.				

B. Skala II: EI**PETUNJUK PENGISIAN**

Berikut ini disajikan beberapa pernyataan mengenai diri. Anda diharapkan menyatakan sikap anda terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dengan memberikan tanda centang (v) pada kotak pilihan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan sesungguhnya diri anda. Berikut pilihan jawabannya:

SS : Sangat Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Saya mampu menahan amarah saya yang berlebihan				
2.	Saya yakin apa yang saya peroleh merupakan yang terbaik untuk saya				
3.	Saya merasa mampu merubah kegagalan yang saya alami menjadi sebuah peluang				
4.	Saya akan menolong orang lain yang sedang kesulitan meskipun saya sedang bersedih				
5.	Saya dapat menyemangati diri saya dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit				
6.	Saya mampu membuat teman-teman saya menjadi bersemangat untuk mengerjakan sesuatu				
7.	Saya dapat menyelesaikan masalah tanpa harus marah				
8.	Saya merasa sedih ketika teman saya mendapat sebuah masalah				
9.	Terkadang saya tidak tahu cara untuk membuat orang yang berada di dekat saya merasa nyaman dengan saya				
10.	Bila ada yang memberikan kritik kepada saya, akan saya jadikan sebagai masukan untuk memperbaiki diri saya				
11.	Saya dapat mengerjakan tugas-tugas saya meskipun dihadapkan dengan berbagai masalah				
12.	Saya dapat melakukan kerjasama yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan orang lain				
13.	Lawan bicara saya tidak menyimak pembicaraan saya, meskipun saya telah berbicara panjang lebar				
14.	Teman-teman saya tidak mengerti dengan pembicaraan saya				
15.	Saya mampu memulai percakapan dengan orang yang baru saya kenal				
16.	Saya tidak menerima segala kelemahan yang saya miliki				

LAMPIRAN 4
Uji Reliabilitas

A. Career Maturity

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α	Average interitem correlation
Point estimate	0.845	0.212
95% CI lower bound	0.812	0.163
95% CI upper bound	0.873	0.261

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	Cronbach's α	Item-rest correlation
V1	0.845	0.244
V2	0.840	0.368
V3	0.841	0.341
V4	0.848	0.175
V5	0.847	0.161
V6	0.829	0.612
V7	0.826	0.667
V9	0.836	0.460
V10	0.829	0.623
V11	0.830	0.576
V13	0.848	0.199
V14	0.835	0.496
V15	0.826	0.676
V16	0.845	0.273
V17	0.845	0.239
V18	0.832	0.549
V19	0.843	0.284
V21	0.833	0.548
V22	0.837	0.431
V23	0.831	0.568

Note. The following items were reverse scaled: V1, V2, V3, V4, V5, V6, V7, V9, V10, V11, V13, V14, V15, V16, V17, V18, V19, V21, V22, V23.

B. Kecerdasan Emosi

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α	Average interitem correlation
Point estimate	0.740	0.160
95% CI lower bound	0.682	0.122
95% CI upper bound	0.789	0.203

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used. The following item correlated negatively with the scale: V16.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

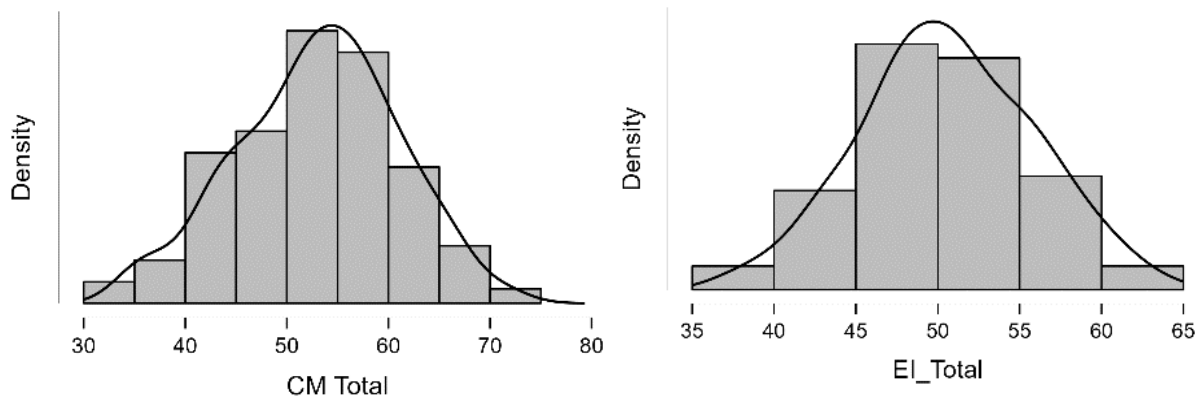
Item	If item dropped	
	Cronbach's α	Item-rest correlation
V1	0.735	0.255
V2	0.725	0.362
V3	0.717	0.435
V5	0.720	0.410
V6	0.714	0.480
V7	0.719	0.416
V9	0.717	0.428
V10	0.734	0.249
V11	0.733	0.294
V12	0.721	0.431
V13	0.720	0.409
V14	0.721	0.415
V15	0.739	0.211
V16	0.741	0.190
V17	0.735	0.267
V19	0.739	0.218

Note. The following items were reverse scaled: V11, V15, V16, V19.

LAMPIRAN 5

Uji Asumsi

A. Uji Normalitas



Descriptive Statistics

	CM Total	EI_Total
Valid	156	156
Skewness	-0.171	0.006
Std. Error of Skewness	0.194	0.194
Kurtosis	-0.313	-0.263
Std. Error of Kurtosis	0.386	0.386
Shapiro-Wilk	0.991	0.994
P-value of Shapiro-Wilk	0.401	0.726

B. Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Emotional_Intelligence_X	.728

C. Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Emotional_Intelligence_X	0,999	1.001
JK_Dummy	0,999	1.001

LAMPIRAN 6
Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics		
	CM_Total EI_Total	
Valid	156	156
Missing	44	44
Mode	52.000	47.000
Median	54.000	50.500
Mean	53.038	50.571
Std. Deviation	7.977	5.339
Skewness	-0.171	0.006
Std. Error of Skewness	0.194	0.194
Kurtosis	-0.313	-0.263
Std. Error of Kurtosis	0.386	0.386
Shapiro-Wilk	0.991	0.994
P-value of Shapiro-Wilk	0.401	0.726
Range	38.000	27.000
Minimum	34.000	37.000
Maximum	72.000	64.000

LAMPIRAN 7
Uji Regresi

A. Uji Regresi Kecerdasan Emosi - Kematangan Karir

Model Summary - CM_Total

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	7.977
H ₁	0.197	0.039	0.032	7.847

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	381.670	1	381.670	6.199	0.014
	Residual	9482.100	154	61.572		
	Total	9863.769	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
H ₀	(Intercept)	53.038	0.639		83.042	< .001		
H ₁	(Intercept)	38.175	6.003		6.360	< .001		
	El_Total	0.294	0.118	0.197	2.490	0.014	1.000	1.000

Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Intercept)	El_Total
H ₁	1	1.995	1.000	0.003	0.003
	2	0.005	19.057	0.997	0.997

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

B. Analisis Regresi Antar Aspek

1.1 Concern – Managing Emotions

Model Summary - Concern

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	2.442
H ₁	0.347	0.121	0.115	2.297

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	111.454	1	111.454	21.118	< .001
	Residual	812.770	154	5.278		
	Total	924.224	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	12.071	0.196		61.740	< .001
H ₁	(Intercept)	9.774	0.532		18.356	< .001
	Self-awareness	0.577	0.126	0.347	4.595	< .001

1.2 Concern – Managing Emotions

Model Summary - Concern

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	2.442
H ₁	0.007	0.000	-0.006	2.450

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	0.042	1	0.042	0.007	0.933
	Residual	924.182	154	6.001		
	Total	924.224	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	12.071	0.196		61.740	< .001
H ₁	(Intercept)	12.162	1.103		11.024	< .001
	Managing Emotions	-0.014	0.171	-0.007	-0.084	0.933

1.3 Concern – Motivating Self

Model Summary - Concern

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	2.442
H ₁	0.059	0.003	-0.003	2.446

ANOVA

1.3 Concern – Motivating Self

Model Summary - Concern

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE				
Model				Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁		Regression		3.218	1	3.218	0.538	0.464
		Residual		921.006	154	5.981		
		Total		924.224	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	12.071	0.196		61.740	< .001
H ₁	(Intercept)	13.112	1.433		9.151	< .001
	Motivating self	-0.078	0.107	-0.059	-0.734	0.464

1.4 Concern – Empathy

Model Summary - Concern

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.00	0.00	0.000	2.442
H ₁	0.07	0.00	-0.001	2.444
	0	0		
	1	5		

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	4.594	1	4.594	0.769	0.382
	Residual	919.630	154	5.972		
	Total	924.224	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	12.071	0.196		61.740	< .001
H ₁	(Intercept)	13.457	1.592		8.451	< .001
	Empathy	-0.113	0.129	-0.071	-0.877	0.382

1.5 Concern – Handling Relationship

Model Summary - Concern

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	2.442
H ₁	0.191	0.037	0.030	2.404

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	33.891	1	33.891	5.862	0.017
	Residual	890.334	154	5.781		
	Total	924.224	155			

1.5 Concern – Handling Relationship

Model Summary - Concern

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
-------	---	----------------	-------------------------	------

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	12.071	0.196		61.740	< .001
H ₁	(Intercept)	8.825	1.354		6.517	< .001
	Handling Relationship	0.282	0.116	0.191	2.421	0.017

2.1 Curiosity – Self-Awareness

Model Summary - Curiosity

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	3.280
H ₁	0.215	0.046	0.040	3.214

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	76.854	1	76.854	7.440	0.007
	Residual	1590.755	154	10.330		
	Total	1667.609	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	14.147	0.263		53.871	< .001
H ₁	(Intercept)	12.241	0.745		16.432	< .001
	Self-awareness	0.479	0.176	0.215	2.728	0.007

2.2 Curiosity – Managing Emotions

Model Summary - Curiosity

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	3.280
H ₁	0.064	0.004	-0.002	3.284

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	6.741	1	6.741	0.625	0.430
	Residual	1660.868	154	10.785		
	Total	1667.609	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	14.147	0.263		53.871	< .001
H ₁	(Intercept)	15.298	1.479		10.344	< .001
	Managing Emotions	-0.181	0.229	-0.064	-0.791	0.430

2.3 Curiosity – Motivating Self

Model Summary - Curiosity

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	3.280
H ₁	0.350	0.123	0.117	3.082

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	204.820	1	204.820	21.563	< .001
	Residual	1462.788	154	9.499		
	Total	1667.609	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	14.147	0.263		53.871	< .001
H ₁	(Intercept)	22.454	1.806		12.435	< .001
	Motivating self	-0.626	0.135	-0.350	-4.644	< .001

2.4 Curiosity – Empathy

Model Summary - Curiosity

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	3.280
H ₁	0.004	0.000	-0.006	3.291

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	0.031	1	0.031	0.003	0.958
	Residual	1667.578	154	10.828		
	Total	1667.609	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	14.147	0.263		53.871	< .001
H ₁	(Intercept)	14.261	2.144		6.650	< .001
	Empathy	-0.009	0.174	-0.004	-0.053	0.958

2.5 Curiosity – Handling Relationship

Model Summary - Curiosity

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	3.280
H ₁	0.040	0.002	-0.005	3.288

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	2.698	1	2.698	0.250	0.618
	Residual	1664.911	154	10.811		
	Total	1667.609	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	14.147	0.263		53.871	< .001
H ₁	(Intercept)	15.063	1.852		8.134	< .001
	Handling Relationship	-0.080	0.159	-0.040	-0.500	0.618

1.1 Confident – Self-Awareness

Model Summary - Confidence

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	3.551
H ₁	0.164	0.027	0.021	3.514

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	52.522	1	52.522	4.254	0.041
	Residual	1901.497	154	12.347		
	Total	1954.019	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	15.212	0.284		53.510	< .001
H ₁	(Intercept)	13.635	0.814		16.742	< .001
	Self-awareness	0.396	0.192	0.164	2.062	0.041

1.2 Confident - Managing Emotions

Model Summary - Confidence

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	3.551

Model Summary - Confidence

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₁	0.040	0.002	-0.005	3.559

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	3.073	1	3.073	0.243	0.623
	Residual	1950.946	154	12.668		
	Total	1954.019	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	15.212	0.284		53.510	< .001
H ₁	(Intercept)	14.435	1.603		9.006	< .001
	Managing Emotions	0.122	0.248	0.040	0.493	0.623

1.3 Confident - Motivating Self

Model Summary - Confidence

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	3.551
H ₁	0.110	0.012	0.006	3.541

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	23.592	1	23.592	1.882	0.172
	Residual	1930.427	154	12.535		
	Total	1954.019	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	15.212	0.284		53.510	< .001
H ₁	(Intercept)	18.031	2.074		8.692	< .001
	Motivating self	-0.212	0.155	-0.110	-1.372	0.172

1.4 Confident – Empathy

Model Summary - Confidence

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	3.551
H ₁	0.093	0.009	0.002	3.547

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	16.742	1	16.742	1.331	0.250
	Residual	1937.278	154	12.580		
	Total	1954.019	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	15.212	0.284		53.510	< .001
H ₁	(Intercept)	12.565	2.311		5.437	< .001
	Empathy	0.216	0.188	0.093	1.154	0.250

1.5 Confident - Handling Relationship

Model Summary - Confidence

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	3.551
H ₁	0.010	0.000	-0.006	3.562

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	0.195	1	0.195	0.015	0.901
	Residual	1953.824	154	12.687		
	Total	1954.019	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	15.212	0.284		53.510	< .001
H ₁	(Intercept)	15.458	2.006		7.705	< .001
	Handling Relationship	-0.021	0.172	-0.010	-0.124	0.901

4.1 Consultation - Self-Awareness

Model Summary - Consultation

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	1.412
H ₁	0.114	0.013	0.007	1.407

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	3.999	1	3.999	2.020	0.157
	Residual	304.841	154	1.979		
	Total	308.840	155			

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
-------	----------------	----	-------------	---	---

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀ (Intercept)	5.532	0.113		48.949	< .001
H ₁ (Intercept)	5.097	0.326		15.631	< .001
Self-awareness	0.109	0.077	0.114	1.421	0.157

4.2 Consultation - Managing Emotions

Model Summary - Consultation

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	1.412
H ₁	0.080	0.006	-0.000	1.412

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁ Regression	1.983	1	1.983	0.995	0.320
Residual	306.857	154	1.993		
Total	308.840	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀ (Intercept)	5.532	0.113		48.949	< .001
H ₁ (Intercept)	4.908	0.636		7.721	< .001
Managing Emotions	0.098	0.098	0.080	0.998	0.320

4.3 Consultation - Motivating Self

Model Summary - Consultation

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	1.412
H ₁	0.048	0.002	-0.004	1.415

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁ Regression	0.699	1	0.699	0.349	0.555
Residual	308.141	154	2.001		
Total	308.840	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	5.532	0.113		48.949	< .001
H ₁	(Intercept)	5.047	0.829		6.089	< .001
	Motivating self	0.037	0.062	0.048	0.591	0.555

4.4 Consultation – Empathy

Model Summary - Consultation

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	1.412
H ₁	0.129	0.017	0.010	1.404

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	5.132	1	5.132	2.602	0.109
	Residual	303.707	154	1.972		
	Total	308.840	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	5.532	0.113		48.949	< .001
H ₁	(Intercept)	4.067	0.915		4.444	< .001
	Empathy	0.120	0.074	0.129	1.613	0.109

4.5 Consultation - Handling Relationship

Model Summary - Consultation

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	1.412
H ₁	0.201	0.040	0.034	1.387

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	12.449	1	12.449	6.468	0.012
	Residual	296.391	154	1.925		
	Total	308.840	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	5.532	0.113		48.949	< .001
H ₁	(Intercept)	3.565	0.781		4.563	< .001
	Handling Relationship	0.171	0.067	0.201	2.543	0.012

LAMPIRAN 8
Uji Hipotesis (Analisis Moderasi)

Linear Regression

Model Summary - CM_Total

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	7.977
H ₁	0.208	0.043	0.024	7.880

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	426.162	3	142.054	2.288	0.081
	Residual	9437.607	152	62.090		
	Total	9863.769	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
H ₀	(Intercept)	53.038	0.639		83.042	< .001		
H ₁	(Intercept)	26.610	20.926		1.272	0.205		
	EI_Total	0.545	0.410	0.365	1.330	0.186	0.083	11.976
	Gender	7.227	12.400	0.436	0.583	0.561	0.011	88.895
	EI_Total * Gender	-0.157	0.243	-0.507	-0.645	0.520	0.010	98.302

Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Intercept)	EI_Total	Gender	EI_Total * Gender
H ₁	1	3.909	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	2	0.080	6.974	0.003	0.003	0.003	0.003
	3	0.011	19.202	0.022	0.021	0.020	0.021
	4	2.305e-4	130.220	0.975	0.976	0.977	0.976

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

LAMPIRAN 9
Korelasi Antar Variabel

Pearson's Correlations

Variable		CM_Total	EI_Total
1. CM_Total	Pearson's r	—	—
	p-value	—	—
2. EI_Total	Pearson's r	0.197	—
	p-value	0.014	—

LAMPIRAN 11

Uji Beda

Uji Beda tingkat Kematangan Karir dan Kecerdasan Emosi berdasarkan Gender

Independent Samples T-Test

	t	df	p	Cohen's d
CM_Total	0.602	154	0.548	0.101
EI_Total	0.313	154	0.754	0.052

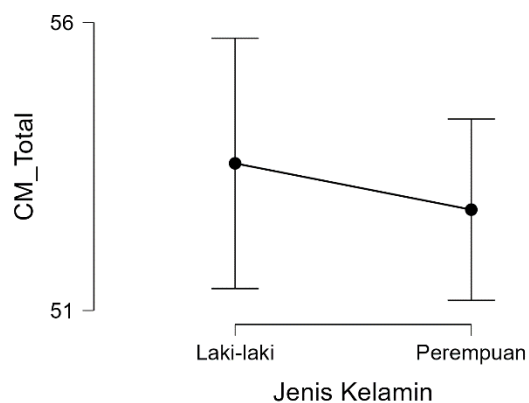
Note. Student's t-test.

Group Descriptives

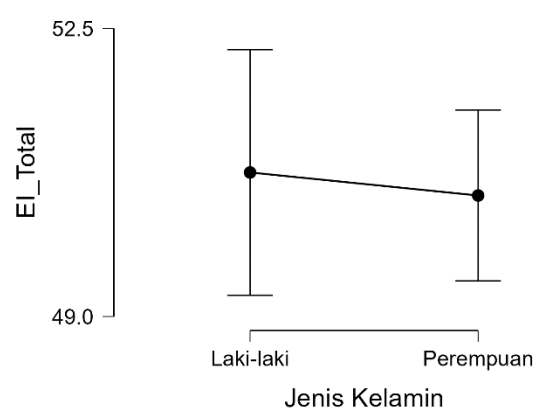
	Group	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation
CM_Total	Laki-laki	56	53.554	8.115	1.084	0.152
	Perempuan	100	52.750	7.926	0.793	0.150
EI_Total	Laki-laki	56	50.750	5.573	0.745	0.110
	Perempuan	100	50.470	5.229	0.523	0.104

Descriptives Plots

CM_Total



EI_Total



LAMPIRAN 12
Uji Moderasi Tambahan

Linear Regression

Model Summary - CM_Total

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	7.977
H ₁	0.328	0.108	0.090	7.609

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	1064.385	3	354.795	6.129	< .001
	Residual	8799.384	152	57.891		
	Total	9863.769	155			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
H ₀	(Intercept)	53.038	0.639		83.042	< .001		
H ₁	(Intercept)	208.569	68.844		3.030	0.003		
	EI_Total	-3.374	1.351	-2.258	-2.497	0.014	0.007	139.378
	Usia	-8.110	3.310	-1.791	-2.450	0.015	0.011	91.026
	EI_Total * Usia	0.174	0.065	3.377	2.692	0.008	0.004	268.160

Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Intercept)	EI_Total	Usia	EI_Total * Usia
H ₁	1	3.982	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	2	0.011	18.685	0.003	0.001	0.001	0.003
	3	0.007	24.712	0.001	0.005	0.005	0.001
	4	1.958e-5	451.018	0.996	0.994	0.995	0.996

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

LAMPIRAN 13
Tabulasi Data Penelitian

No	Jenis Kelamin	Career Maturity																			Emotional Intelligence																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	Perempuan	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	2	1	2	4	2	4	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
2	Perempuan	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	3	3	1	3	2	2	1	3	1	2	3	2	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	Perempuan	4	2	3	1	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	
4	Perempuan	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	
5	Perempuan	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	1	3	2	4	3	4	
6	Perempuan	4	3	4	1	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	4	1	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	
7	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
8	Perempuan	4	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	
9	Perempuan	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	1	1	3	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	4	3	3	2	2	4	2	
10	Perempuan	4	3	3	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	1	1	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	
11	Perempuan	3	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
12	Perempuan	4	2	2	2	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	1	3	3	3	
13	Perempuan	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	2	
14	Perempuan	4	2	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	
15	Perempuan	3	2	1	1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	1	4	3	3	2	4	1	4	
16	Perempuan	3	1	1	1	4	1	1	4	1	1	2	4	1	3	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	1	1	4	1	
17	Perempuan	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	
18	Perempuan	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	
19	Perempuan	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
20	Perempuan	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	
21	Perempuan	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	1	4	
22	Perempuan	3	1	3	1	1	1	2	2	1	3	4	3	1	2	1	1	1	3	1	1	3	2	1	4	4	4	3	4	1	3	4	2	3	3	3	3	
23	Perempuan	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	2	
24	Perempuan	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	
25	Perempuan	3	4	1	2	4	3	2	3	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	

26	Perempuan	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3		
27	Perempuan	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2			
28	Perempuan	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	1	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2	3	2			
29	Perempuan	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4		
30	Perempuan	4	3	2	2	3	1	3	3	2	1	4	3	1	2	1	2	2	4	2	1	3	2	2	4	2	1	2	1	1	4	2	4	3	3	3	3		
31	Perempuan	4	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3		
32	Perempuan	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2		
33	Perempuan	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
34	Perempuan	4	3	1	1	4	2	2	4	2	1	4	3	1	3	3	1	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	4	4		
35	Perempuan	4	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4		
36	Perempuan	4	2	1	1	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	1	3	2	4	1	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4		
37	Perempuan	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	2	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	3			
38	Perempuan	4	2	4	1	4	3	4	3	4	2	4	3	2	1	1	2	1	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	1	3	2	3	2	2	4	2		
39	Perempuan	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4		
40	Perempuan	4	3	2	1	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	4	3	3	4	3	2	4	3	4	1	4	3	3	3	3		
41	Perempuan	4	3	1	2	4	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	1	3	3		
42	Perempuan	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
43	Perempuan	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
44	Perempuan	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
45	Perempuan	4	1	1	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
46	Perempuan	3	4	3	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
47	Perempuan	4	2	2	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	1	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4		
48	Perempuan	3	2	1	2	4	2	2	4	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4		
49	Perempuan	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
50	Perempuan	4	1	2	1	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	
51	Perempuan	4	1	4	1	4	2	2	3	1	2	4	2	2	4	1	1	1	4	1	1	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	3	3	
52	Perempuan	4	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
53	Perempuan	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
54	Perempuan	4	3	4	1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	1	3	1	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	
55	Perempuan	4	3	3	1	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	1	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	

86	Perempuan	4	2	2	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
87	Perempuan	4	2	1	1	4	1	2	4	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	4	2	4	4	2	1	3	2	4	4	3	2	2	3	2			
88	Perempuan	4	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
89	Perempuan	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
90	Perempuan	3	2	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
91	Perempuan	3	1	4	1	4	1	2	2	3	4	4	2	2	3	2	1	1	2	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	4	3	4	3	4	3	
92	Perempuan	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
93	Perempuan	2	1	3	2	4	3	1	4	3	2	2	4	3	1	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
94	Perempuan	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	4	2	4	1	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
95	Perempuan	4	2	4	1	2	4	4	4	4	4	1	4	4	2	1	2	4	3	1	4	4	4	3	2	3	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	
96	Perempuan	4	2	2	1	4	2	2	4	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
97	Perempuan	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
98	Perempuan	4	2	2	1	3	1	2	3	1	3	3	2	2	4	2	2	1	2	1	1	3	4	2	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
99	Perempuan	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	3	1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	
100	Perempuan	2	3	1	1	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3
101	Laki-laki	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	4	1	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	
102	Laki-laki	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	2	4	1	2	2	3	1	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	
103	Laki-laki	4	2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	4	1	1	1	2	1	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	3	4	4	
104	Laki-laki	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	
105	Laki-laki	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
106	Laki-laki	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	
107	Laki-laki	3	3	2	1	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	1	4	3	2	3	3	2	3		
108	Laki-laki	2	3	2	1	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
109	Laki-laki	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4		
110	Laki-laki	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	Laki-laki	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2
112	Laki-laki	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	1	4	3	3	1	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	1	3	4	4	4	
113	Laki-laki	4	1	2	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	
114	Laki-laki	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	
115	Laki-laki	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	4	4	3	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	

116	Laki-laki	4	3	1	4	4	3	4	4	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3						
117	Laki-laki	3	2	2	1	4	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3			
118	Laki-laki	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	2	4	1	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3		
119	Laki-laki	4	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3		
120	Laki-laki	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	
121	Laki-laki	3	3	1	1	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	1	4	2	4	2	3	3	1	
122	Laki-laki	2	3	1	2	4	2	2	2	3	3	2	4	2	1	2	2	2	3	1	1	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4	3	4	3	2	4	3	
123	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
124	Laki-laki	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
125	Laki-laki	4	3	2	1	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	
126	Laki-laki	4	1	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	3	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	
127	Laki-laki	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	
128	Laki-laki	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	2	
129	Laki-laki	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	
130	Laki-laki	4	4	2	1	4	3	4	3	3	4	2	2	2	1	1	4	1	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	1	1	4	4	4	2	3	1	2	
131	Laki-laki	4	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
132	Laki-laki	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	4	2	1	3	1		
133	Laki-laki	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	1	3	3	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	
134	Laki-laki	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
135	Laki-laki	4	3	2	1	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	
136	Laki-laki	3	2	2	1	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	4	2	3	4	3	1	3	2	4	2	4	2	3	3	2	
137	Laki-laki	2	3	2	3	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	3	4	1	4	1	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	
138	Laki-laki	3	2	2	1	4	2	1	3	1	3	2	4	1	3	1	3	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	1	3	3	3	3	3	
139	Laki-laki	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
140	Laki-laki	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	1	2	1	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	
141	Laki-laki	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3	4	3	3	
142	Laki-laki	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
143	Laki-laki	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
144	Laki-laki	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	
145	Laki-laki	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	

146	Laki-laki	2	3	2	1	4	2	2	3	3	4	1	4	2	2	2	3	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	1	1	3	3	3	4	3	4	3		
147	Laki-laki	3	2	1	4	4	3	4	4	4	1	2	4	3	3	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
148	Laki-laki	4	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	
149	Laki-laki	4	1	1	3	4	2	1	1	4	1	2	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1
150	Laki-laki	2	3	1	1	1	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	
151	Laki-laki	3	2	2	1	4	3	3	3	2	1	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	
152	Laki-laki	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	
153	Laki-laki	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
154	Laki-laki	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
155	Laki-laki	2	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	1	3	1	2	1	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
156	Laki-laki	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	1	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	3	4	3	4	

LAMPIRAN 10
Keterangan Kaji Etik



KOMITE ETIK PENELITIAN
FAKULTAS PSIKOLOGI &
ILMU SOSIAL BUDAYA

Gedung Dr. Soekiman Wirjosandjojo
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 2106, 2114
F. (0274) 898444 ext. 2106
E. etikapenelitian.fpsb@uii.ac.id
W. fpscs.uui.ac.id

KETERANGAN LAYAK ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL APPROVAL
“ETHICAL APPROVAL”

No. 1144/DEK/70/DURT/VI/2022

Protokol penelitian yang diusulkan oleh:
The research protocol proposed by

Peneliti : St. Aisyah Idlal Anwar, S.Psi
Researcher

Nama Institusi : Universitas Islam Indonesia
Name of The Institution

Dengan judul:
Title

“Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kematangan Karir dengan Gender sebagai Moderator pada Mahasiswi Suku Bugis-Makassar”

“The Influence of Emotional Intelligence on Career Maturity with Gender as a Moderator for Bugis-Makassar University Students”

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) 2011 WHO Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standards.

Pernyataan layak etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 13 Juni 2022 sampai dengan tanggal 12 Juni 2023.

This declaration of ethics applies during the period June 13th, 2022 until June 12th, 2023.



Dr. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., M.Ag., Psikolog

Dekan/Dean,

June 13th, 2022
Kepala/Chairman,

Sonny Andrianto, S.Psi., M.Si., Ph.D

LAMPIRAN 11

Plagiasi



Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia
Gedung Moh. Hatta
Jl. Kaliurang Km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext.2301
F. (0274) 898444 psw.2091
E. perpustakaan@uii.ac.id
W. library.uui.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI

Nomor: 2096891876/Perpus./10/Dir.Perpus/I/2023

Bismillahirrahmaanirrahiim

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan ini, menerangkan Bahwa:

Nama : St. Aisyah Idlal Anwar
Nomor Mahasiswa : 20915034
Pembimbing : Sonny Andrianto, S.Psi., M.Si., Ph.D
Fakultas / Prodi : Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya/ MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI
Judul Karya Ilmiah : PENGARUH KECERDASAN EMOSI TERHADAP KEMATANGAN
KARIR DENGAN GENDER SEBAGAI MODERATOR PADA
MAHASISWA SUKU BUGIS MAKASSAR

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses cek plagiasi menggunakan **Turnitin** dengan hasil kemiripan (*similarity*) sebesar **15 (Lima Belas) %**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 5/19/2023

Direktur



Muhammad Jamil, SIP.

LAMPIRAN 12
Legalisasi Abstrak

**The Effect of Emotional Intelligence on Career Maturity
with Gender as a Moderator in University Students Originated from Bugis-
Makassar Tribe**

St. Aisyah Idlal Anwar, Sonny Andrianto, Ratna Syifa'a Rachmahana
Master of Professional Psychology, Faculty of Psychology and Socio-Cultural Sciences
Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta
20915034@students.uii.ac.id

Abstract: The high unemployment rate for university graduates can be related to the immaturity of career preparation. This study aims to analyse the effects of emotional intelligence on career maturity with gender as a moderator. For this reason, the hypothesis in this study is that gender moderates the effect of emotional intelligence on career maturity among the university students coming from Makassar-Bugis tribe. The research subject refers to the undergraduate students, single and originating from Bugis or Makassar ethnicity. Data were collected using Google form questionnaire, which was measured by 2 scales: Emotional Intelligence Scale and Career Maturity Inventory (CMI). The research data was tested using moderation regression analysis using JASP software. This research involved 156 Bugis-Makassar students. The results of this study showed that gender was not proven to moderate the effect of emotional intelligence on career maturity ($p > 0.05$). These findings are expected to be a reference for further research on career maturity and students coming from Makassar Bugis ethnic group.

Keywords: Career Maturity, Student, Emotional Intelligence, Gender, Bugis-Makassar

May 17, 2023

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII JL. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

LAMPIRAN 13

Uji Angket

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI

SURAT KETERANGAN UJI ANGKET

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Koordinator Bidang Psikologi Klinis, Psikologi Industri dan Organisasi, Psikologi Pendidikan, Program Magister Profesi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan ini menerangkan bahwa:

Nama Mahasiswa : St. Aisyah Idlal Anwar
No. Mhs. : 20195034
Judul Tesis : Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kematangan Karir dengan Gender sebagai Moderator pada Mahasiswa Suku Bugis Makassar

Dosen Pembimbing :
Telah melakukan uji alat ukur dan data *try out* penelitian tesis pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 19 Mei 2023

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 19 Mei 2023
Koordinator Bidang


Nur Widiasmara, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI

Dokumentasi yang perlu ditunjukkan pada saat uji angket

- Skala isian subjek penelitian
 1. Pretest
 2. Posttest
 3. Follow up(Dievaluasi kebenaran data dan skoring)
- Informed consent dan surat kesediaan subjek penelitian. Lembar bukti ***ethical clearence***
- Bukti rekaman intervensi (dapat berbentuk catatan lapangan/field notes, video, foto)
- Abstract (Bahasa Inggris) yang dilegaisasi Cilacs
- Naskah Publikasi
- Halaman-Halaman Depan Tesis
- Lembar pengecekan plagiasi dari Dir. Perpustakaan UII

Yogyakarta, 19 Mei 2023
Koordinator Bidang


Nur Widiasmara, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog