



## **Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan *Leadership Traits* terhadap Kematangan Karir Anggota Keluarga Mahasiswa Lampung di Semarang**

Silfana Dami<sup>1\*</sup>, Awalya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

**Abstract.** Career maturity among college students indicates their readiness to face life after graduation. Career maturity is defined as the extent to which individuals successfully complete specific career development tasks in accordance with their stage of development. This study aims to examine the influence of involvement in organizations and leadership traits on the career maturity of Kamapala members. This study uses a correlational quantitative method. The population of this study consists of 297 active Kamapala members who regularly participate in organizational activities. Kamapala members are students from various universities in Semarang, including Universitas Negeri Semarang, UIN Walisongo Semarang, Universitas Muhammadiyah Semarang, Universitas Martitim Amni Semarang, and Universitas Islam Sultan Agung Semarang. The conclusion of this study is that the level of organizational activeness, leadership traits, and career maturity of students is high if the value of organizational activeness is high, the results in this study show that there is a positive relationship between variables and in simultaneous analysis also identified a significant positive relationship between organizational activeness, leadership traits, and career maturity of students. This research is expected to contribute to the academic literature regarding the role of student organizations in personal and profesional development.

**Keywords:** Organizational Activity, Leadership Traits, Student Career Maturity, Career Development, Lampung Student in Semarang.

**History Article:** Received July 16, 2025. Revised July 19, 2025. Accepted December 6, 2025.

**Correspondence Author:** Silfana Dami<sup>1</sup>, [silfanadami<sup>1</sup>@students.unnes.ac.id](mailto:silfanadami<sup>1</sup>@students.unnes.ac.id), Semarang, Indonesia.



This work is licensed under a CC-BY

**How to cite:** Dami<sup>1</sup>, S., & Awalya, A. (2025). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi & Leadership Traits terhadap Kematangan Karir Anggota Keluarga Mahasiswa Lampung di Semarang. *Indonesian Journal of Counseling and Development*, 7(2), 187–198. <https://doi.org/10.32939/ijcd.v7i2.5812>

### **Pendahuluan**

Tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan sarjana di Indonesia menjadi salah satu isu yang mendapat perhatian, meskipun pendidikan tinggi dianggap sebagai jalan menuju peningkatan kualitas hidup dan peluang kerja lebih baik, kenyataannya banyak lulusan sarjana masih kesulitan mendapatkan pekerjaan (Zahra & Rivaldo, 2025). Di samping itu seiring perkembangan ilmu teknologi sangat pesat dan menuntut individu untuk memilih karir yang sesuai dengan minat, kemampuan dan sesuai harapan (Hidayati, 2015), namun pada kenyataannya di Indonesia telah mengalami krisis kematangan karir yang terjadi pada remaja didukung oleh pendapat Chi *et al.*, (2019) yang mengatakan adanya kerendahan kematangan

karir mahasiswa yang dapat memberikan dampak negatif terhadap emosional dan prestasinya. Sedangkan sebagai seorang mahasiswa seharusnya memiliki kematangan karir didukung dengan pendapat Grashinta *et al.*, (2018) yang mengatakan bahwa mahasiswa harus menentukan pilihan karir yang akan dijalani sebagai pekerjaannya setelah lulus dari pendidikannya. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengangguran di kalangan sarjana masih marak terjadi di Indonesia, banyak sarjana yang masih belum menemukan pekerjaan, yang dipengaruhi dari berbagai faktor seperti susahnya lapangan pekerjaan

Kematangan karir merupakan bagian dari keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karirnya merupakan pengertian kematangan karir menurut Super, (1983). Kematangan karir dapat dipengaruhi oleh usia, yang berkembang di setiap bertambahnya usia dan tahapan perkembangan memiliki peran tertentu yang harus di capai oleh individu (Miharja, 2020). Pengertian di atas menjelaskan bahwa kematangan karir merupakan bagian dari puncak keberhasilan individu dalam mencapai perkembangan dalam tahap perkembangan tertentu. Kematangan karir juga dapat dipengaruhi oleh usia yang berjalan secara bertahap, dalam hal ini seorang mahasiswa di nilai sudah memiliki usia yang cukup dan selayaknya sudah memiliki kematangan karir yang baik dan mampu mencapai peran tertentu.

Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan karir individu, faktor ini sebagai menjadi dua bagian yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Winkel & Hastuti, 2007). Pernyataan di atas menguatkan asumsi bahwa kematangan karir dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan yang *support* hal hal positif, sedangkan faktor internal adalah kesiapan dalam diri individu, *leadership traits* menjadi salah satu faktor kesiapan kematangan karir.

*Leadership traits* merupakan cara individu dalam memimpin orang lain atau lembaga yang dipimpin individu tersebut agar tercapainya tujuan tertentu, namun definisi kepemimpinan sangat luas dan bukan hanya itu. Pratikno (2024) memperluas makna *leadership* yang berarti pemimpin menjadi beberapa hal diantaranya, menjadi seseorang *leader* harus memiliki kemampuan memimpin, mengetuai, menuntun, memandu, serta memberikan contoh yang baik kepada orang lain atau anggotanya. Berdasarkan temuan riset mahasiswa memiliki tuntutan untuk kematangan karir yang baik sebagai bentuk kesiapan menghadapi dunia kerja, hal ini bisa dilakukan dengan menumbuhkan *leadership Traits* dalam diri.

Menumbuhkan *leadership traits* untuk mewujudkan kematangan karir mahasiswa bisa didapatkan dari berbagai pelatihan menjadi *volunteer event*, dan keterlibatan diri dalam sebuah acara. Kegiatan kegiatan yang mengasah *soft skill* dapat diperoleh dalam kegiatan di luar pembelajaran akademik di perguruan tinggi seperti organisasi. Organisasi dalam institusi pendidikan adalah paradigma yang membentuk sebuah tingkatan, kepercayaan dan keinginan yang muncul dari diri sendiri berkaitan dengan pekerjaannya untuk mendapatkan lulusan yang berkualitas dan kompetensi (Anggreni, 2021). Pendapat ini mendukung opini bahwa organisasi merupakan wadah untuk mahasiswa menggali bakat, memperoleh pengalaman dan mampu melihat keadaan di lapangan secara langsung. Pendapat di atas dipertegas oleh Wardah & Syarifuddin, (2022) meningkatkan adaptabilitas karir dengan melatih individu berperan dalam dunia kerja dalam ruang lingkup mahasiswa dapat dilakukan dengan berlatih

untuk mengikuti organisasi, baik organisasi akademik maupun non akademik merupakan salah satu upaya sederhana yang dapat dilakukan mahasiswa selain mengikuti kegiatan pelatihan yang berbayar. Sama halnya dengan pendapat Maretha *et al.*, (2022) cara yang dapat diakukan dalam membantu perkembangan potensi siswa secara optimal yaitu dengan mengikuti kegiatan yang telah dirancang untuk menumbuh kembangkan potensi,minat,bakat, berfikir kritis, berfikir kreatif , produktif dan inventif, sebagai bentuk penerapannya mahasiswa diberikan kesempatan dalam berpartisipasi di berbagai kegiatan di luar jam belajar, kegiatan tersebut meliputi kegiatan kemahasiswaan dan unit kegiatan mahasiswa di universitas.

Menanggapi fenomena rendahnya kematangan karir mahasiswa dan fenomena krisis kepemimpinan kita dapat berdampak dengan kesejahteraan masyarakat di Indonesia, hal ini sebagai mahasiswa langkah utama untuk membantu mengatasi masalah krisis kepemimpinan dan masalah kematangan karir adalah kita harus memulai dengan kesadaran diri sendiri, dalam menumbuhkan jiwa kepemimpinan yang baik, jujur, amanah dan mempersiapkan jenjang karir yang diinginkan. Dalam mempersiapkan jenjang karir dan menumbuhkan jiwa kepemimpinan yang baik dapat dilakukan sejak memasuki dunia pendidikan melalui organisasi organisasi akademik maupun non akademik. Di kalangan mahasiswa masih banyak yang mengabaikan hal ini sehingga memerlukan banyak nya penelitian yang mengungkapkan kematangan karir mahasiswa dengan berbagai upaya.

Kematangan karir mahasiswa, keaktifan berorganisasi dan *Leadership Traits* dalam lingkup penelitian bukanlah suatu hal yang asing telah banyak penelitian yang membahas terkait hal tersebut seperti penelitian yang dilakukan oleh Go'o *et al.*, (2023) mengkaji tentang keaktifan organisasi dengan kepercayaan diri mahasiswa dan mengungkapkan bahwa adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut, berikutnya merupakan penelitian yang dilakukan oleh Wijiharta *et al.*, (2022) yang mengkaji tentang pengembangan *softskill leadership traits* mahasiswa, penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan peruntutan data dari 83 artikel, kesimpulan dari penelitian ini bahwa mahasiswa yang aktif berorganisasi mempunyai berbagai manfaat keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan memperkaya pelatihan, pengalaman dan akan menyumbang proses pematangan *soft skill*. Dengan berbagai penelitian terdahulu yang sudah mengkaji tentang keaktifan berorganisasi, *leadership traits*, dan kematangan karir meski terlihat adanya kemiripan dalam variabel namun tetap memiliki perbedaan signifikan terhadap penempatan tiap variabelnya.

Fenomena ditemukan oleh peneliti berdasarkan dari hasil wawancara tidak terstruktur kepada 5 alumni mahasiswa asal Lampung yang menempuh pendidikan di Semarang di masa kuliahnya tidak aktif dalam kegiatan organisasi apapun, data yang didapatkan dari, MG (18), PP (19), BP (19), AB (19), AW (19) dari hasil wawancara yang dilakukan kepada lima orang tersebut diungkapkan bahwa alumni mahasiswa asal Lampung ini setelah lulus dari perguruan tinggi tetapi masih menetap di Semarang dan belum mendapatkan pekerjaan yang layak sehingga mereka bekerja sebagai *parttime* diberbagai cafe, atau menjadi *driver gofood* dll. Hal ini diperlukan penelitian yang bisa memberikan edukasi kepada mahasiswa langkah apa yang harus dilakukan saat berada di perguruan tinggi sehingga setelah lulus mendapatkan pekerjaan yang layak.

## Metode

### Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif metode asosiatif korelasi. Metode asosiatif merupakan metode yang bersifat untuk mengungkapkan kekuatan arah hubungan diantara kedua variabel, selain itu juga untuk mendapatkan informasi mengenai hubungan timbal balik kedua variabel penelitian Azwar, (2017) dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan suatu pengaruh antara variabel keaktifan berorganisasi dan jiwa kepemimpinan terhadap kematangan karir mahasiswa yang dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS ver.31.0 untuk membantu menjawab hipotesis penelitian.

### Responden

Jumlah mahasiswa asal Lampung yang sedang menempuh pendidikan di Semarang terdata ada 1.178 mahasiswa, namun berdasarkan judul penelitian ini populasi yang dapat digunakan dalam adalah jumlah seluruh anggota yang aktif dalam organisasi keluarga mahasiswa Lampung yang dan rutin mengikuti kegiatan yang diselenggarakan, mahasiswa tersebut sejumlah 297 mahasiswa yang terdata aktif dalam *database* organisasi, anggota ini merupakan mahasiswa yang berasal dari berbagai macam kampus di Semarang, seperti Universitas Negeri Semarang, UIN Walisongo Semarang, Universitas Maritim Amni Semarang, Universitas Muhammadiyah Semarang dan Universitas Islam Sultan Agung.

### Prosedur Pengambilan Responden

Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* (pengambilan sampel acak berstrata proporsional) karena jumlah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berstrata proporsional yaitu mahasiswa asal Lampung yang sedang menempuh pendidikan S1 di Semarang dengan jumlah perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Perhitungan Sampel

Perguruan Tinggi	Jumlah ( $N_i$ )	Perhitungan	Dibulatkan
UNNES	129	32,57	33
UIN WS	103	26,01	26
UNIMUS	30	7,57	7
AMNI	24	6,06	6
UNISULA	11	2,78	3
<b>Total</b>			<b>75</b>

Berdasarkan tabel perhitungan di atas terdapat sebaran responden yaitu UNNES berjumlah 33 mahasiswa, UIN WS berjumlah 26 mahasiswa, UNIMUS berjumlah 7 mahasiswa, AMNI berjumlah 6 mahasiswa dan UNISULA berjumlah 3 mahasiswa. Jumlah di atas sudah dihitung menggunakan rumus *slorin*, hasil perhitungan jumlah sampel berdasarkan rumus *slorin* adalah 74,81 yang dibulatkan menjadi 75 responden yang diambil secara acak.

### Instrumen Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, teknik pengambilan data yang digunakan adalah instrumen penelitian dengan metode jenis *skala likert* yaitu merupakan metode yang digunakan dalam penelitian bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap fenomena sosial

Sugiyono, (2022). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah lulus dalam tahap uji validitas dan reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan hasil nilai masing masing variabelnya, skala keaktifan berorganisasi sebanyak 20 butir pertanyaan yang dikembangkan dari lima indikator menurut Winarsih & Ratminto, (2012), yaitu responsivitas, akuntabilitas, keadaptasian, empati dan keterbukaan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.862. Skala *leadership traits* sebanyak 19 butir pertanyaan yang dikembangkan dari 4 indikator menurut Rivai, (2014), yaitu kemampuan membina hubungan kerjasama, kemampuan yang efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, dan *individualized consideration* dengan nilai 0.861. Dan skala kematangan karir sebanyak 29 butir pertanyaan yang dikembangkan dari 6 indikator, yaitu perencanaan karir, eksplorasi karir, pengetahuan tentang membuat keputusan karir, pengetahuan tentang dunia kerja, pengetahuan tentang kelompok kerja yang disukai, realisasi keputusan karir dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.882.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Skala Keaktifan Berorganisasi	.862	20
Skala Leadership Traits	.861	19
Skala Kematangan Karir	.882	29

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari sebuah pertanyaan yang sudah disediakan berupa empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS) dan setiap pilihan opsi tersebut memiliki nilai skor tertentu dan hasil skor pilihannya akan dilakukan analisis selanjutnya.

### **Analisis Data**

Berdasarkan judul penelitian dan untuk menjawab hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini terdapat beberapa analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantara nya sebagai berikut:

#### *Uji Asumsi Parametrik*

##### 1. Uji Normalitas Data

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS ver.31.0 menggunakan teknik analisis deskriptif.

##### 2. Uji Linearitas Data

Uji linearitas dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh dari sampel rata rata terletak dalam garis yang lurus. Dua variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan yang positif apabila apabila garis lurus dan nilai signifikan pada linearitas kurang dari 0.05 (Syahir, 2021).

#### *Uji Hipotesis*

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh keaktifan berorganisasi dan *leadership traits* terhadap kematangan karir anggota keluarga mahasiswa Lampung di Semarang. Uji hipotesis dilakukan menggunakan metode teknik analisis regresi linear berganda. Tujuan digunakannya analisis regresi linear berganda adalah untuk melihat apakah terdapat pengaruh antar variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen (Sugiyono, 2021).

## Hasil

Deskripsi data dalam penelitian ini disajikan dalam beberapa bagian, meliputi data variabel Keaktifan Berorganisasi (X1) dan *Leadership Traits* (X2) dan Kematangan Karir (Y). Berikut adalah hasil analisis deskriptif ketiga variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 3.** Hasil Analisis Deskriptif

	N	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
Keaktifan Berorganisasi	75	74.00	56.45	7.012	Tinggi
<i>Leadership Traits</i>	75	76.00	53.41	6.908	Sedang
Kematangan Karir	75	100.00	92.77	9.011	Tinggi

Penjabaran rinci tentang kategorisasi tiap variabel disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.** Deskripsi Data Variabel Keaktifan Berorganisasi (X1)

Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Percentase
Tinggi	>63.46	61	81.3%
Sedang	49.44 - 63.46	9	12.0%
Rendah	<49.44	5	6.6%
Total		75	100%

Tabel di atas menjabarkan tentang variabel keaktifan berorganisasi dari 75 responden keaktifan berorganisasi hanya 5 responden yang diklasifikasikan rendah dan sisanya pada klasifikasi sedang dengan jumlah 61 responden dan klasifikasi tinggi terdapat 9 responden, hal ini menunjukkan bahwa tingkat keaktifan berorganisasi responden rata rata masuk ke dalam kategori sedang.

**Tabel 5.** Deskripsi Data Variabel *Leadership Traits* (X2)

Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Percentase
Tinggi	>60.98	5	6.6%
Sedang	46.63-60.98	65	86.6%
Rendah	<46.63	5	6.6%
Total		75	100

Berdasarkan tabel 5 diperoleh sebanyak 86.6% anggota keluarga mahasiswa Lampung di Semarang memiliki tingkat *Leadership Traits* yang sedang, dan 6.6% dengan klasifikasi rendah begitu pula kategori tinggi memiliki persentase 6.6%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat jiwa kepemimpinan anggota KAMAPALA cenderung sedang dan tidak tinggi.

**Tabel 6.** Deskripsi Data Variabel Kematangan Karir (Y)

Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Percentase
Tinggi	>86,93	63	84.00%
Sedang	68.91-86.93	4	5.33%
Rendah	<68.91	8	10.67%
Total		75	100

Pada tabel 6 hasil analisis menunjukkan bahwa 84% anggota keluarga mahasiswa Lampung di Semarang memiliki tingkat kematangan karir yang tinggi, kategori sedang 5.33% dan data di atas juga menunjukkan bahwa terdapat 10.67% anggota KAMAPALA yang teranalisis memiliki tingkat kematangannya rendah.

**Tabel 7.** Hasil Uji Normalitas Data Variabel X1, X2 dan Y

	<i>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keaktifan Berorganisasi	.119	75	.011	.906	75	<.001
<i>Leadership Traits</i>	.123	75	.007	.874	75	<.001
Kematangan Karir	.125	75	.006	.839	75	<.001

Data variabel keaktifan berorganisasi yang diuji melalui *Kolmogorov-Smirnov* di atas memiliki nilai sebesar .011, pada variabel *leadership traits* memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov* .007. lalu data pada variabel kematangan karir memiliki nilai .006. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa nilai keaktifan berorganisasi, *leadership traits* dan kematangan karir menunjukkan nilai signifikansi  $>0.05$  maka data menunjukkan berdistribusi normal.

**Tabel 8.** Hasil Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik	Sig.	Keterangan
Uji Linearitas X1 - Y	0.352	Linear
Uji Linearitas X2 - Y	0.124	Linear
Uji Multikolinearitas	0.401	Tidak Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas pada Keaktifan Berorganisasi	0.182	Tidak Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas pada <i>Leadership Traits</i>	0.466	Tidak Heteroskedastisitas

Berdasarkan hitungan SPSS 31.0 pada tabel 7, variabel  $X^1 - Y$  diperoleh *Deviation from Linearity* sebesar  $0.352 > 0.05$  hasil ini signifikan menunjukkan tidak ada penyimpangan, dan dengan hasil analisis  $X^2 - Y$  menunjukkan nilai sebesar  $0.124 > 0.05$  dan dinyatakan signifikan. Pada Uji Multikolinieritas menunjukkan angka sebesar toleransi 0.401 dan VIF sebesar 2.492 yang menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas hal tersebut karena Multikolinearitas diuji melalui analisis nilai tolerance dan Variance Inflation Factor(VIF). Data dianggap bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai tolerance  $> 1,00$  serta nilai VIF  $< 10,00$ . Dan sebagaimana terlampir pada tabel 7 keaktifan berorganisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.182, dan begitu pun *leadership traits* memiliki nilai signifikansi 0.466 sehingga kedua variabel tersebut dinyatakan tidak heteroskedastisitas. Kesimpulannya adalah data tersebut lolos uji asumsi klasik dan layak melakukan uji regresi linear berganda.

**Tabel 8.** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1      Regression	3179.262	2	1589.631	40.439	<.001 <sup>b</sup>
Residual	2830.258	72	39.309		
Total	6009.520	74			

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 <sup>a</sup>	.529	.516	6.270

Menguji hipotesis yang telah dirancang dalam penelitian ini, yaitu dua variabel dianggap memiliki hubungan positif dan signifikan jika  $<0.05$ . merujuk pada tabel 8, dapat terlihat pada tabel selanjutnya bahwa nilai F hitung memiliki nilai sebesar 40.439 dan sig.  $<0.001$  artinya hipotesis dapat diterima secara bersama sama sehingga variabel keaktifan berorganisasi dan *leadership traits* memiliki hubungan positif, signifikan dengan kematangan karir dengan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 62.1%.

## Diskusi

Berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh bahwa keaktifan berorganisasi anggota keluarga mahasiswa Lampung di Semarang tinggi (tabel 4) tabel tersebut menunjukkan bahwa anggota keluarga mahasiswa Lampung di Semarang ini aktif mengikuti kegiatan organisasi baik kegiatan di dalam kampus ataupun di luar kampus. Hal ini didukung dengan pendapat Muhsarsh & Lubis, (2024) yang mengatakan bahwa organisasi memiliki berbagai manfaat yang berguna bagi mahasiswa, organisasi dianggap dapat memberikan kesempatan untuk mengasah kemampuan, kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim. Penelitian lain yang mendukung tentang keberagaman manfaat keaktifan berorganisasi. Sirait (2020) mengatakan bahwa mahasiswa merupakan agen perubahan calon pemimpin masa depan yang diharapkan bisa membawa suatu perubahan bangsa yang lebih baik, maka untuk merealisasikan hal tersebut dibutuhkanlah wadah untuk pelatihan salah satunya adalah organisasi mahasiswa dalam menyusun strategi untuk membantu masyarakat.

Selanjutnya data yang diperoleh dan dianalisis pada tabel 5 *leadership traits* anggota keluarga mahasiswa Lampung di Semarang menunjukkan angka sedang. Pentingnya *leadership traits* dimiliki para mahasiswa terutama dalam organisasi bukan hanya untuk dirinya sendiri melainkan berdampak pada kemajuan organisasi tersebut, seperti halnya penjelasan Nugroho *et al.*, (2024) memiliki jiwa kepemimpinan tidak hanya bersifat individual, tetapi juga memiliki aspek kolektif sehingga tiap tindakan yang dilakukan oleh anggota yang memiliki jiwa kepemimpinan berdampak luas bagi organisasinya. Mahasiswa merupakan individu yang sering dihadapkan dengan masyarakat secara langsung yang membuat mahasiswa harus bisa membawa nama baiknya atas gelarannya sebagai seorang mahasiswa. Heryana, (2024) *leadership traits* lebih memusatkan pada perhatian sifat/kepribadian yang tidak nampak dan didukung dengan perilaku dan tindakannya. Nursalim *et al.*, (2023) *leadership* merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan tertentu. Hal ini penting untuk mendefinisikan konsep dari *leadership* secara tepat dan konsisten, dalam penelitian ini *leadership traits* yang digunakan sebagai pendorong kematangan karir seseorang individu yang bisa didapatkan dalam lingkup organisasi.

Data kematangan karir anggota keluarga mahasiswa Lampung di Semarang yang telah di analisis di atas pada tabel 6 menunjukkan angka tinggi, hal ini menunjukkan bahwa anggota telah memiliki kematangan karir yang tinggi tandanya bahwa anggota keluarga mahasiswa Lampung di Semarang telah mempersiapkan kematangan karirnya dengan baik. Sinuraya *et al.*, (2022) mengatakan mahasiswa yang telah lulus pendidikan di perguruan tinggi diharapkan agar memiliki kompetensi atau kualitas keahlian sesuai dengan jurusannya agar mampu menghadapi tantangan nantinya.

Sehubungan dengan penjelasan di atas salah satu upaya untuk mempersiapkan kematangan karir mahasiswa pendapat ini dipertegas oleh Wardah & Syarifuddin, (2022) untuk meningkatkan adaptabilitas karir adalah dengan melatih individu berperan dalam dunia kerja, hal ini dapat dilatih dengan mengikuti berbagai kegiatan di luar jam belajar akademik dengan tujuan menambah wawasan dan keterampilan yang dimiliki. Ketika perilaku telah terbentuk dalam sebuah organisasi dan menghasilkan kebiasaan yang baik seperti contoh kedisiplinan, jiwa kepemimpinan, *public speaking*, dan masih banyak lagi hal positif yang bisa didapatkan jika mahasiswa aktif mengikuti kegiatan berorganisasi. Penelitian ini sejalan

dengan penelitian Priskova, (2024) yang mengemukakan bahwa pengalaman organisasi dapat menjadikan mahasiswa lebih memahami dirinya sendiri, menyadari bakat minat, serta potensi yang dimiliki. Aktif berorganisasi akan menimbulkan jiwa kepemimpinan tanpa disadari oleh individu tersebut, dengan aktif berorganisasi mahasiswa dapat meningkatkan potensi yang ada di dalam dirinya, menjadi poin tambahan juga bila individu tersebut telah mengetahui potensi dan bakat yang ada dalam dirinya sehingga dapat meningkatkan kematangan karir setelah lulus dari perguruan tingginya, dengan mengikuti organisasi dan mendapat relasi yang luas sangat memungkinkan mahasiswa kaya akan sumber informasi, dan pengetahuan.

Hasil uji regresi linear berganda pada tabel 8 menunjukkan bahwa keaktifan organisasi dan *leadership traits* berkorelasi positif dan signifikan terhadap kematangan karir. Secara bersama-sama keaktifan berorganisasi dan *leadership traits* berpengaruh terhadap kematangan karir anggota keluarga mahasiswa Lampung di Semarang. Dalam penelitian ini hasil membuktikan bahwa jika terjadi peningkatan pada keaktifan berorganisasi dan *leadership traits* anggota keluarga mahasiswa Lampung di Semarang, maka akan meningkatkan tingkat kematangan karir anggota keluarga mahasiswa Lampung di Semarang. Temuan ini mendukung asumsi bahwa kematangan karir mahasiswa dapat ditinjau dari keaktifan berorganisasinya (Priskova, 2024).

### **Kebaruan Penelitian**

Telah banyak upaya yang dilakukan oleh para peneliti di bidang bimbingan dan konseling untuk menunjukkan bahwa banyak hal yang bisa dilakukan dalam mempersiapkan kematangan karir mahasiswa, seperti penelitian Syamsu & Satrianta, (2021) mengungkapkan bahwa melalui kegiatan bimbingan yang berkaitan dengan pengembangan karir mampu meningkatkan kematangan karir mahasiswa, selanjutnya penelitian serupa dengan penelitian Safinah *et al.*, (2023) mengemukakan bahwa dukungan orang tua juga dapat meningkatkan kematangan karir mahasiswa, dan penemuan penelitian oleh (Hana, 2025) mengungkapkan tentang pengaruh *soft skill* efikasi diri dan keaktifan berorganisasi berdampak pada kesiapan kerja mahasiswa. Berikut di atas merupakan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan yang relatif sama dalam hal kajian meskipun berbeda pada kriteria subjek, sebagai penunjang kematangan karir mahasiswa. Hal tersebut yang menjadikan landasan dalam penelitian ini dengan kebaruan terdapat dalam perbedaan variabel yaitu pengaruh keaktifan berorganisasi dan *leadership traits* terhadap kematangan karir keluarga mahasiswa Lampung di Semarang.

### **Implikasi dan Kontribusi**

Penelitian ini menambah wawasan dalam bidang keaktifan berorganisasi yang bisa dijadikan sebagai motivasi mahasiswa untuk meningkatkan keaktifan berorganisasi dalam lingkungan perguruan tinggi dengan tujuan mengasah kemampuan untuk mempersiapkan kematangan karir, pengetahuan bahwa pengembangan ilmu kepemimpinan bagi mahasiswa penting untuk kematangan karir individu dan pengetahuan bahwa kematangan karir sangat diperlukan dalam menghadapi kehidupan di dunia kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur akademik mengenai peran organisasi mahasiswa dalam pengembangan pribadi dan profesional. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan terkait karakter jiwa kepemimpinan dan kematangan karir mahasiswa tidak hanya didapatkan secara akademik saja namun perlunya kegiatan kegiatan yang langsung praktik dan terjun ke dalam masyarakat.

### Keterbatasan Penelitian

Peneliti sangat menyadari dalam penelitian ini tentunya masih banyak memiliki keterbatasan, terutama pada populasi penelitian ini terbatas pada satu komunitas mahasiswa tertentu, sehingga generalisasi penelitian masih bersifat terbatas. Selain itu pendekatan pada penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga terjadi kemungkinan belum dapat menggali secara mendalam aspek-aspek kontekstual yang mungkin relevan melalui pendekatan lain..

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh keaktifan berorganisasi dan *leadership traits* terhadap kematangan karir anggota keluarga mahasiswa Lampung di Semarang, disimpulkan bahwa tingkat keaktifan berorganisasi pada anggota keluarga mahasiswa Lampung di Semarang bernilai tinggi, pada tingkat *leadership traits* menunjukkan nilai sedang dan kematangan karir anggota keluarga mahasiswa Lampung di Semarang memiliki kategori tinggi, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar variabel maupun di analisis secara simultan juga teridentifikasi adanya hubungan positif yang signifikan antara keaktifan berorganisasi, *leadership traits* dan kematangan karir mahasiswa. Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dalam bidang ilmu kematangan karir mahasiswa dalam konteks aktif berorganisasi, dan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan pribadi dan profesional.

### Kontribusi Penulis

**SD** conceived the study and designed the methodology. **A** collected and analyzed the data. **E.F.** drafted the manuscript and conducted the literature review. All authors reviewed and approved the final version of the manuscript.

### Conflicting of Interests

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat potensi konflik kepentingan yang berhubungan dengan penelitian, penulisan, dan publikasi artikel ini.

### Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih ditujukan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan serta bimbingan selama proses penyusunan artikel ini. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak Organisasi Keluarga Mahasiswa Lampung di Semarang yang telah memberikan izin dan fasilitas dalam pelaksanaan penelitian, penulis juga mengapresiasi kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi secara aktif dalam pengisian kuesioner serta seluruh teman teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu atas dukungan nya dalam penelitian ini.

### References

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, M., ... & Sari, M. E.

- (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*, 3(2).
- Anggreni, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. *Jurnal PTK dan Pendidikan*, 6(2).
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi*. edisi II. Pustaka Pelajar
- Chi, J., Leuty, M. E., Bullock-Yowell, E., & Dahlen, E. R. (2019). Work value differentiation and profile elevation: what do they predict?. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 693-710.
- Go'o, A. A., Geradus, U., & Indrawan, P. A. (2023). Hubungan Keaktifan Organisasi Dengan Rasa Percaya Diri Pada Mahasiswa. *Jurnal Bimbingan Konseling Flobamora*, 1(3).
- Grashinta, A., Istiqomah, A. P., & Wiroko, E. P. (2018). Pengaruh future time perspective terhadap kematangan karir pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling*, 4(1).
- Hana, J. Y., & Sumiati, S. (2025). Pengaruh Soft Skill, Efikasi Diri dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa (Studi Kasus di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Program Studi Manajemen Angkatan 2021). *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 62-74.
- Heryana, A., (2024). Teori Kepemimpinan: Trait Theory, Behavioral Theory, dan Situational Leadership. In [https://www.researchgate.net/publication/384245422\\_Teori\\_Kepemimpinan\\_Trait\\_Theory\\_Behavioral\\_Theory\\_dan\\_Situational\\_Leadership](https://www.researchgate.net/publication/384245422_Teori_Kepemimpinan_Trait_Theory_Behavioral_Theory_dan_Situational_Leadership)
- Hidayati, R. (2015). Layanan Informasi karir membantu peserta didik dalam meningkatkan pemahaman karir. *Jurnal konseling GUSJIGANG*, 1(1), 1-10.
- Maretha, W., Siahaan, A. L., & Sitorus, D. P. M. (2022). Pengaruh keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa FKIP. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(5), 7150-7158
- Miharja, S. (2020). Bimbingan kematangan karier pada santri Pondok Modern Al-Aqsha Jatinangor Program Pengabdian kepada Masyarakat LP2M UIN SGD Bandung.
- Muharsih, L., & Lubis, M. S. P. (2024). Manfaat Dan Tantangan Organisasi Pengaruhnya Pada Perjalanan Perkuliahuan. *Journal of Education, Language, Social and Management*, 1(2).
- Nugroho, D., Fitriani, N. A., Sari, N. F. I., Rizky, A. A., Pariza, A. A., & Kurnia, A. S. (2024). Konsep, Teori, dan Karakter Kepemimpinan Organisasi. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 111-121.
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan pendekatan sifat dalam organisasi. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 86-108.
- Pratikno, H. (2023). Pembentukan Jiwa Kepemimpinan Mahasiswa dan Kepatuhan Siswa Sekolah Dasar melalui Realisasi Program “Kampus Mengajar”. *Ibtida'i: Jurnal Kependidikan Dasar*, 10(2), 125-138.
- Priskova, P. D. (2024). Kematangan Karir Mahasiswa Ditinjau dari Keaktifan Berorganisasi. *Resilience: Journal of Psychology*, 1(1), 14-24.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Raja Grafindo Persada
- Safinah, V., Marsofiyati, M., & Fidhyallah, N. F. (2023). Hubungan Harga Diri Dan Dukungan Sosial Dari Orang Tua Dengan Kematangan Karir Mahasiswa. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(2), 429-442.
- Sinuraya, J. C., Pranandari, K., & Sartika, S. (2022). Efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa. *Arjiva: Jurnal Psikologi*, 1(1), 1-11.
- Sirait, A. J., & Siahaan, C. (2020). Peran organisasi dalam pembentukan karakter mahasiswa. *Action Research Literate*, 4(2), 32-37.

- Sugiyono, S. (2021). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 61(9), 555-562.
- Syahir, H. S. (2021). *Metodelogi Penelitian* (T. Koryati (ed.); Cetakan 1). KBM Indonesia, Banguntapan, Bantul-Jogjakarta.
- Syamsu, K., & Satrianta, H. (2021). Bimbingan konseling karir islam untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir. *Al-Iryad Al-Nafs: Jurnal Bimbingan dan Penyuluhan Islam*, 8(1).
- Wardah, W., & Syarifuddin, S. (2022). Sikap Mahasiswa Terhadap Keaktifan Berorganisasi dalam Career Adaptability. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 1738-1747.
- Wijjharta, W. (2022). Pengembangan Soft skill Leadership Mahasiswa Melalui Keaktifan dalam Organisasi Kemahasiswaan. *Youth Leadership & Career Planning Journal*, 2(1), 1-6.
- Winarsih, A. S., & Ratminto. (2012). *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar
- Winkel, W. S. (2021). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Yogyakarta Media Abadi
- Zahra, D., & Rivaldo, B. (2025). Lulusan Sarjana dan Tantangan Pengangguran di Indonesia Strategi Adaptasi di Era Digital. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(2), 3821–3827.