

**HUBUNGAN ANTARA KEAKTIFAN DALAM ORGANISASI DENGAN
KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN PADA MAHASISWA
KEDOKTERAN UNIVERSITAS LAMPUNG
TAHUN KETIGA**

(Skripsi)

Oleh:

Aliya Rifani Az Zahra

2218011017



**FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2026

**HUBUNGAN ANTARA KEAKTIFAN DALAM ORGANISASI
DENGAN KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN PADA
MAHASISWA KEDOKTERAN UNIVERSITAS
LAMPUNG TAHUN KETIGA**

**Oleh
Aliya Rifani Az Zahra
Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA KEDOKTERAN**

Pada

**Program Studi Pendidikan Dokter
Fakultas Kedokteran Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN DOKTER
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2026

Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA KEAKTIFAN DALAM ORGANISASI DENGAN KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN PADA MAHASISWA KEDOKTERAN UNIVERSITAS LAMPUNG TAHUN KETIGA**

Nama Mahasiswa : *Aliya Rifani Az Zahra*

Nomor Pokok Mahasiswa : 2218011017

Program Studi : Pendidikan Dokter

Fakultas : Kedokteran

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

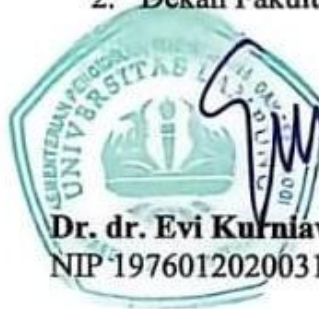


Dr. dr. Rika Lisiswanti, M.Med.Ed.
NIP 198010052008122001



dr. Tetra Arya Saputra, Sp. P.
NIP 199107312024061002

2. Dekan Fakultas Kedokteran



Dr. dr. Evi Kurniawaty, S.Ked., M.Sc.
NIP 1976012020031220

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. dr. Rika Lisiswanti, M. Med. Ed.



Sekretaris : dr. Tetra Arya Saputra, Sp. P.



Penguji
Bukan Pembimbing : Dr. dr. Dwita Oktaria M. Pd. Ked.



2. Dekan Fakultas Kedokteran



Dr. dr. Evi Kurniawaty, S.Ked., M.Sc.
NIP 197601202003122001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 30 Januari 2026

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul “ **Hubungan antara Keaktifan dalam Organisasi dengan Keterampilan Kepemimpinan pada Mahasiswa Kedokteran Universitas Lampung Tahun Ketiga**” adalah hasil karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atas karya penulis lain dengan cara tidak sesuai tata etika ilmiah yang berlaku dalam akademik atau yang dimaksud dengan plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ditemukannya adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya.

Bandar Lampung, 30 Januari 2026

Pembuat pernyataan,



Aliya Rifani Az Zahra

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Aliya Rifani Az Zahra, lahir di Gedung Meneng pada 21 September 2004 dan merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari Bapak Eri Suardi dan Ibu Dewi Arianti, adik dari kakak laki-laki bernama Adrian Jimmy Fernando serta kakak dari adik Perempuan bernama Hafiza Khaira Lubna.

Penulis menempuh Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di Abadi Perkasa 2 pada tahun 2010-2016. Sekolah Menengah Pertama (SMP) diselesaikan di Abadi Perkasa pada tahun 2016-2019 dan Sekolah Menengah Atas (SMA) diselesaikan di SMA Sugar Group pada tahun 2019-2022.

Pada tahun 2022, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Manusk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif dalam berorganisasi dan terdaftar menjadi Anggota Divisi Pendidikan dan Latihan PMPATD (Perhimpunan Mahasiswa Pecinta Alam dan Tanggap Darurat) PAKIS Rescue Team.

“Tidak selamanya berat, tidak selamanya mudah.”

SANWACANA

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi dengan judul “HUBUNGAN KEAKTIFAN DALAM ORGANISASI DENGAN KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN PADA MAHASISWA KEDOKTERAN UNIVERSITAS LAMPUNG TAHUN KETIGA” adalah salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana kedokteran di Universitas Lampung.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat masukan, bimbingan, bantuan, motivasi, saran dan kritik dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A.IPM., selaku Rektor Universitas Lampung;
2. Dr. dr. Evi Kurniawaty, S.Ked., M.Sc., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung;
3. Dr. dr. Indri Windarti, S.Ked., Sp.PA., selaku Ketua Jurusan Kedokteran Fakultas Kedokteran Universitas Lampung;
4. dr. Intanri Kurniati, S.Ked., Sp.PK., sebagai Ketua Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Lampung;
5. Bu Linda Septiani, M. Sc., atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan kepada saya sebagai Pembimbing Akademik dari semester 1 hingga semester 7;
6. Dr. dr. Rika Lisiswanti, M. Med. Ed., selaku Pembimbing Utama atas kesediaannya untuk meluangkan banyak waktu, memberikan nasihat,

bimbingan, saran, dan kritik yang bermanfaat dalam proses penyelesaian skripsi ini;

7. dr. Tetra Arya Saputra, Sp. P., selaku pembimbing kedua yang telah bersedia dan meluangkan waktu untuk membimbing, membantu, memberikan saran dan kritik dalam penyelesaian skripsi ini;
8. Dr. dr. Dwita Oktaria M. Pd. Ked., selaku pembahas skripsi yang telah bersedia dan meluangkan waktu untuk memberikan saran dan kritik agar skripsi ini menjadi lebih baik;
9. Orang tua yang penulis sayangi, Papa dan Bunda yang senantiasa mendoakan penulis memberikan dukungan, semangat, nasihat, perhatian, dan selalu menjadi garda terdepan di kehidupan penulis dan juga studi penulis di Fakultas Kedokteran Universitas Lampung;
10. Abang dan Adik beserta keluarga, atas doa, dukungan, bantuan, dan nasihatnya untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Pendidikan sampai tahap akhir skripsi ini;
11. Chaesar Maulana Evanesha, yang selalu mendukung penulis, selalu membantu memenuhi kebutuhan penulis, serta memberikan banyak bantuan, doa, dan motivasi hingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini;
12. Seluruh dosen Fakultas Kedokteran Universitas Lampung atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama proses perkuliahan;
13. Seluruh staf dan civitas akademik Fakultas Kedokteran Universitas Lampung yang telah membantu proses penyusunan skripsi dan membantu penulis selama menjalankan studi;
14. Teman-teman yang selalu membawa keceriaan selama masa kuliah, memberikan bantuan, dukungan, dan menjadi penyemangat dalam perjalanan kuliah dan penyelesaian skripsi ini; Dianda, Ketut, Nabila, Fatima, Nindy, Hisyam, Hanum dan Kak Dini;
15. Saya ingin berterima kasih kepada diri saya sendiri karena telah berusaha sebaik mungkin, tidak mudah menyerah, selalu mencari solusi di setiap masalah, menjaga kesehatan fisik dan mental, percaya pada kemampuan diri, dan terus berusaha menjadi versi terbaik;

16. Seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Rahmat dan hidaya-Nya kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kita semua. Akhir kata, penulis mengharapkan segala masukan, saran dan kritik demi perbaikan skripsi ini.

Bandar Lampung, 30 Januari 2026

Penulis

Aliya Rifani Az Zahra

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL ACTIVITY AND LEADERSHIP SKILLS AMONG THIRD-YEAR MEDICAL STUDENTS AT THE UNIVERSITY OF LAMPUNG

By

Aliya Rifani Az Zahra

Backgroud: Student activity in student organizations plays an important role in the development of leadership skills, particularly among medical students who face high academic demands. This study aimed to determine the relationship between organizational activity and leadership skills among third-year medical students at the University of Lampung.

Methods: This study employed an observational analytic design with a cross-sectional approach. The subjects were 185 third-year medical students at the University of Lampung, selected using a total sampling technique. Data on organizational activity and leadership skills were collected using questionnaires and analyzed bivariately using the chi-square test.

Results: The level of student organizational activity was in the high category for 93 students (50.3%) and the low category for 92 students (49.7%). The level of student leadership skills was in the high category for 98 students (53%) and the low category for 87 students (47.0%). There was a significant relationship between organizational activity and student leadership skills ($p = 0.001$).

Conclusion: There was a significant relationship between organizational activity and leadership skills among third-year medical students at the University of Lampung. Active participation in student organizations may serve as an effective means of developing leadership skills in medical students.

Keywords: organizational activity, leadership skills, medical students

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KEAKTIFAN DALAM ORGANISASI DENGAN KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN PADA MAHASISWA KEDOKTERAN UNIVERSITAS LAMPUNG TAHUN KETIGA

Oleh
Aliya Rifani Az Zahra

Latar Belakang: Keaktifan mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu faktor yang berperan dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan, khususnya pada mahasiswa kedokteran yang dihadapkan pada tuntutan akademik yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keaktifan dalam organisasi dengan keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga.

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Subjek penelitian adalah mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga yang berjumlah 185 responden, yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Data keaktifan dalam organisasi dan keterampilan kepemimpinan dikumpulkan menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis secara bivariat menggunakan uji *chi-square*.

Hasil Penelitian: Tingkat keaktifan organisasi mahasiswa berada pada kategori tinggi sebanyak 93 orang (50,3%) dan kategori rendah sebanyak 92 orang (49,7%). Tingkat keterampilan kepemimpinan mahasiswa berada pada kategori tinggi sebanyak 98 orang (53%) dan kategori rendah sebanyak 87 orang (47,0%). Terdapat hubungan yang bermakna antara keaktifan dalam organisasi dengan keterampilan kepemimpinan mahasiswa ($p = 0,001$).

Simpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara keaktifan dalam organisasi dengan keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga.

Kata kunci: keaktifan organisasi, keterampilan kepemimpinan, mahasiswa kedokteran

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.4.1. Bagi Peneliti	4
1.4.2. Bagi Mahasiswa	4
1.4.3. Bagi Institusi Pendidikan	4
1.4.4. Bagi Organisasi Kemahasiswaan	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1. Teori Keterampilan Kepemimpinan	5
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan	5
2.1.2. Keterampilan Kepemimpinan Mahasiswa	6
2.1.3. Teori Kepemimpinan	8
2.1.4. Alat Ukur Keterampilan Kepemimpinan	9
2.1.5. Peran Kepemimpinan dalam Pendidikan Kedokteran	9
2.2. Teori Keaktifan dalam Organisasi	11
2.2.1. Pengertian Organisasi Mahasiswa	11
2.2.2. Macam - Macam Organisasi Mahasiswa	12
2.2.3. Indikator Keaktifan	12
2.2.4. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Keaktifan	13
2.2.5. Manfaat Keaktifan Organisasi	14
2.2.6. Alat Ukur Keaktifan Organisasi	15
2.3. Hubungan Antara Keaktifan Organisasi dan Kepemimpinan	16
2.4. Penelitian Terdahulu	16

2.5. Kerangka Teori.....	18
2.6. Kerangka Konsep	19
2.7. Hipotesis Penelitian	19
2.7.1. Hipotesis Null (H0)	19
2.7.2. Hipotesis Kerja (H1)	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1. Desain Penelitian	20
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	20
3.2.1. Tempat Penelitian	20
3.2.2. Waktu	20
3.3. Subjek Penelitian.....	20
3.3.1. Populasi Penelitian	20
3.3.2. Kriteria Inklusi dan Eksklusi	20
3.3.3. Teknik Pemilihan Sampel	21
3.3.4. Besar Sampel	21
3.4. Variabel Penelitian.....	22
3.4.1. Variabel Bebas (<i>Independent variable</i>)	22
3.4.2. Variabel Terikat (<i>Dependent variable</i>)	22
3.5. Definisi Operasional.....	23
3.6. Prosedur Pengumpulan Data	23
3.7. Instrumen Penelitian.....	24
3.7.1. Alat Ukur <i>Quality of Involvement Scale</i> (QIS).....	24
3.7.2. Alat Ukur <i>Leadership Practice Inventory</i> (LPI).....	25
3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas	26
3.8.1. Uji Validitas	26
3.8.2. Uji Reliabilitas.....	27
3.9. Pengolahan Data.....	27
3.10. Analisis Data	28
3.10.1. Analisis Univariat.....	28
3.10.2. Analisis Bivariat.....	28
3.11. Alur Penelitian.....	28
3.12. <i>Ethical Clearance</i>	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1. Gambaran Umum Penelitian	30
4.2. Hasil Penelitian.....	30
4.2.1. Karakteristik Responden	30
4.2.2. Analisis Univariat.....	31
4.2.3. Analisis Bivariat	33
4.3. Pembahasan	33
4.4. Keterbatasan Penelitian	38

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	39
5.1. Kesimpulan.....	39
5.2. Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA.....	41
LAMPIRAN	46

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 3.1. Definisi Operasional.....	23
Tabel 3.2. Kisi-kisi QIS	24
Tabel 3.3. Kisi-Kisi LPI	26
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Tabel 4.2. Distribusi Keikutsertaan Organisasi.....	31
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Rapat/ Kegiatan Organisasi	31
Tabel 4.4. Distribusi Jabatan pada Organisasi	31
Tabel 4.5. Statistik Deskriptif Keaktifan Organisasi dan Keterampilan	32
Tabel 4.6. Distribusi Kategori Keaktifan Organisasi	32
Tabel 4.7. Distribusi Kategori Keterampilan Kepemimpinan.....	32
Tabel 4.8. Hubungan Keaktifan Organisasi dengan Keterampilan Kepemimpinan	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1. Domain Kepemimpinan	11
Gambar 2.2. Kerangka Teori	18
Gambar 2.3. Kerangka Konsep	19

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1.** Lembar *Informed Consent*
- Lampiran 2.** Lampiran Lembar Persetujuan
- Lampiran 3.** Kuisisioner Keterampilan Keaktifan Organisasi dan Keterampilan Kepemimpinan
- Lampiran 4.** *Ethical Clearence*
- Lampiran 5.** Tampilan Kuesioner dalam *Google Form*
- Lampiran 6.** Dokumentasi Distribusi Kuesioner Penelitian
- Lampiran 7.** Rekapitulasi dan Pengkodean Data Hasil Penelitian
- Lampiran 8.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 9.** Hasil Analisis Univariat
- Lampiran 10.** Hasil Analisis Bivariat

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kompetensi dokter dibangun atas dasar profesionalitas yang luhur, mawas diri dan pengembangan diri, komunikasi efektif, pengelolaan informasi, landasan ilmiah ilmu kedokteran, keterampilan klinis, serta pengelolaan masalah kesehatan. Standar Kompetensi Dokter Indonesia (SKDI) menekankan bahwa tantangan profesi kedokteran masih memerlukan penguatan perilaku profesional, kesadaran diri, pertumbuhan pribadi dan kemampuan komunikasi. Hal ini sejalan dengan hasil rapat Konsil Kedokteran se-ASEAN yang menetapkan sifat ideal seorang dokter yaitu profesional, kompeten, etis, serta mampu mengatur dan memimpin (Konsil Kedokteran Indonesia, 2012).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi orang lain melalui motivasi, inspirasi, dan penyelarasan strategi tim agar bekerja dalam lingkungan yang sehat dan produktif untuk mencapai visi serta misi bersama (Chen, 2019). Dalam konteks profesi medis, kompetensi kepemimpinan dan penerapannya dalam kurikulum pendidikan kedokteran menjadi aspek penting untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan yang terus berkembang. Penguatan kemampuan kepemimpinan akan mempersiapkan dokter agar mampu berpartisipasi aktif dalam mendorong perubahan positif pada sistem pelayanan kesehatan (Kimm dan Lieff, 2013). Sebagai bagian dari sistem dan organisasi kesehatan, dokter memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi terhadap efektivitas operasional organisasi tempat mereka bekerja (*NHS Institute for Innovation and Improvement dan Academy of Royal Colleges*, 2010). Namun, rendahnya kemampuan kepemimpinan di kalangan dokter dapat menghambat kolaborasi tim medis dan pengambilan keputusan klinis yang optimal (Diggele

et al., 2020). Penelitian juga menunjukkan bahwa banyak dokter merasa belum siap menjalankan peran kepemimpinan tersebut dalam sistem pelayanan kesehatan (Barnes, Yu, dan Webster, 2010).

Pemerintah Indonesia menyebutkan kegiatan kemahasiswaan semakin penting untuk dibina secara sistematis dan berkelanjutan untuk mengembangkan *soft skill* mahasiswa. Organisasi mahasiswa (ormawa) digunakan sebagai sarana melatih kerja sama, membina sikap mandiri, percaya diri, disiplin, dan bertanggung jawab serta melatih mahasiswa untuk berorganisasi, berkomunikasi dan menyatakan pendapat di depan umum, mengembangkan minat, bakat, inovasi dan menambah wawasan serta meningkatkan rasa kepedulian dan kepekaan pada lingkungan (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, 2022).

Di tingkat lokal, Fakultas Kedokteran Universitas Lampung (FK Unila) berkomitmen untuk menghasilkan lulusan yang profesional dan beretika, sejalan dengan visi universitas untuk mencetak lulusan yang bermutu, adaptif, berdaya saing global, serta menjunjung tinggi nilai-nilai luhur budaya nasional dalam berpikir, bersikap, dan berperilaku. Universitas Lampung juga menyediakan berbagai fasilitas dan dukungan untuk kegiatan kemahasiswaan guna mewujudkan mahasiswa yang kompetitif dan berkarakter. Di lingkungan FK Unila, mahasiswa memiliki berbagai kesempatan untuk mengembangkan diri melalui organisasi kemahasiswaan seperti BEM, Lembaga Pengembangan Ilmiah Mahasiswa, dan organisasi profesi (Universitas Lampung, 2025; Fakultas Kedokteran Universitas Lampung, 2025).

Penelitian yang dilakukan terhadap 149 lulusan *University of Wisconsin* jurusan bisnis yang menggunakan pendekatan kuantitatif komparatif menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara mahasiswa yang aktif dan tidak aktif dalam organisasi, di mana mahasiswa yang aktif memiliki skor lebih tinggi pada aspek *leadership traits* seperti optimisme dan ketekunan, serta *relational behaviors* seperti komunikasi, kerja tim, dan penyelesaian konflik. Hasil ini menunjukkan

bahwa partisipasi dalam organisasi memberikan dampak positif terhadap pengembangan kemampuan kepemimpinan dan hubungan interpersonal mahasiswa (Smith dan Chenoweth, 2015). Penelitian serupa dilakukan pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung di tahap akademik yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil menunjukkan adanya hubungan antara keaktifan berorganisasi dengan kemampuan komunikasi interpersonal mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lampung (Yuliasari, 2018).

Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa keaktifan dalam organisasi berkontribusi terhadap keterampilan kepemimpinan, serta hubungan dan komunikasi interpersonal mahasiswa. Namun, hingga saat ini belum terdapat penelitian yang secara khusus menelaah hubungan antara keaktifan mahasiswa dalam organisasi dengan keterampilan kepemimpinan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengetahui hubungan antara keaktifan dalam organisasi dengan keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga.

Berdasarkan uraian tersebut, penting dilakukan penelitian mengenai hubungan antara keaktifan dalam organisasi dan keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat mendukung terbentuknya dokter yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga unggul dalam kepemimpinan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat keaktifan dalam organisasi pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga?
2. Bagaimana tingkat keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga?

3. Bagaimana hubungan antara keaktifan dalam organisasi dengan keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui tingkat keaktifan dalam organisasi pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga.
2. Mengetahui tingkat keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga.
3. Menganalisis hubungan antara keaktifan dalam organisasi dengan keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmiah mengenai hubungan antara keaktifan dalam organisasi dan keterampilan pada mahasiswa kedokteran.

1.4.2. Bagi Mahasiswa

Memberikan pemahaman tentang pentingnya keterlibatan dalam organisasi sebagai sarana keterampilan kepemimpinan.

1.4.3. Bagi Institusi Pendidikan

Menjadi bahan evaluasi untuk mendorong kebijakan yang mendukung keseimbangan antara akademik dan organisasi bagi mahasiswa kedokteran.

1.4.4. Bagi Organisasi Kemahasiswaan

Memberikan gambaran mengenai efektivitas organisasi dalam membentuk jiwa kepemimpinan mahasiswa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Keterampilan Kepemimpinan

2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum merupakan kemampuan dan kesiapan seseorang untuk memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, serta mengarahkan individu atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan melakukan tindakan yang mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pengertian yang lebih luas, kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses memengaruhi anggota kelompok untuk mengikuti arahan atau permintaan pemimpin, baik secara sukarela maupun tidak. Selain itu, kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan, seni, atau teknik dalam menggerakkan sekelompok orang beserta seluruh aktivitasnya agar bersedia mengikuti dan menaati arahan pemimpin dalam rangka mencapai tujuan bersama (Sunarso, 2022).

Ada beberapa karakter yang harus dipahami dan dijalankan seorang pemimpin yaitu pemimpin harus ikhlas, amanah dan tanggung jawab, sabar, yang jujur, pembelajar, pandai berkomunikasi, menepati janji dan terampil. Pemimpin yang efektif memiliki kesadaran diri tinggi, empati, visi yang jelas dan kemampuan dalam memotivasi tim (Duryat., Abdurohim, dan Permana, 2021). Dalam konteks mahasiswa, pemimpin yang berhasil biasanya menunjukkan keterbukaan terhadap masukan, mampu menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta mampu bekerja dalam situasi yang penuh tekanan dan dinamika (Northouse, 2019).

2.1.2. Keterampilan Kepemimpinan Mahasiswa

Keterampilan kepemimpinan mahasiswa tidak selalu berfokus pada kegiatan formal, melainkan harus mempertimbangkan pengalaman belajar yang kontekstual dan beragam. Hal ini berarti cara suatu program disampaikan lebih penting dibandingkan bentuk programnya. Terdapat beberapa pendekatan yang dapat menumbuhkan keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa seperti *socio-cultural conversations* (dialog mengenai isu sosial dan budaya), *mentoring relationships* (hubungan mentor) dan *community service* (pengabdian masyarakat) (Dugan *et al.*, 2013).

Socio-cultural conversations, merupakan bentuk dialog formal dan informal antara mahasiswa mengenai isu-isu sosial dan budaya, seperti perbedaan etnis, gaya hidup, keyakinan agama, pandangan politik, serta nilai-nilai sosial yang beragam. *Multi-Institutional Study of Leadership* (MSL) menemukan bahwa percakapan sosio-kultural merupakan prediktor terkuat terhadap peningkatan kapasitas kepemimpinan sosial yang bertanggung jawab. Melalui diskusi lintas perspektif ini, mahasiswa belajar mengklarifikasi perspektif mereka sendiri, memahami sudut pandang orang lain, mengaitkan nilai pribadi dengan konteks sosial yang lebih luas, dan berkolaborasi lintas komunitas guna menciptakan perubahan yang bermanfaat bagi banyak pihak (Dugan *et al.*, 2013).

Mentoring relationship, yang melibatkan dosen, staf kampus, senior, maupun rekan sebaya yang secara sadar membantu pertumbuhan mahasiswa, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Penelitian menunjukkan bahwa bimbingan yang efektif tidak hanya mendukung pengembangan keterampilan kepemimpinan, tetapi juga membentuk kemampuan mahasiswa dalam menavigasi sistem sosial dan menghadapi tantangan organisasi (Campbell *et al.*, 2012). Akan tetapi tidak semua bentuk *mentoring* memberikan pengaruh yang sama, karena jenis mentor yang paling berpengaruh berbeda untuk tiap kelompok mahasiswa. Oleh

karena itu, program *mentoring* yang efektif perlu memperhatikan latar belakang identitas mahasiswa dan kesiapan mentor untuk berinteraksi secara inklusif serta peka terhadap isu kekuasaan, *privilege*, dan keragaman sosial (Dugan *et al.*, 2013).

Community service merupakan kegiatan yang memberikan pengalaman nyata kepada mahasiswa untuk mempraktikkan nilai-nilai kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan sosial. Manfaat pengabdian masyarakat tidak hanya bergantung pada keterlibatan langsung di lapangan, tetapi juga pada bagaimana pengalaman tersebut dirancang, difasilitasi, dan direfleksikan. Oleh karena itu, peserta kegiatan perlu diarahkan untuk bekerja bersama masyarakat, bukan hanya membantu untuk masyarakat, sehingga mampu mengembangkan empati, kepekaan sosial, serta kemampuan berpikir kritis terhadap struktur sosial yang ada. Refleksi kritis setelah pelaksanaan kegiatan menjadi komponen penting dalam metode ini karena membantu mahasiswa mengaitkan pengalaman praktis dengan teori kepemimpinan, sekaligus menantang asumsi pribadi terkait keadilan sosial dan perubahan masyarakat (Dugan *et al.*, 2013).

Selain beberapa pendekatan di atas, organisasi mahasiswa dapat menjadi pendekatan yang menumbuhkan keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa. Organisasi mahasiswa dapat menjadi tempat mahasiswa untuk belajar bertanggung jawab, berkolaborasi, menerima umpan balik dari rekan organisasi, membuat keputusan dengan tim, mempraktikkan dan melatih kepemimpinan dalam organisasi (Rosch dan Collins, 2017). Organisasi mahasiswa memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menghubungkan antara teori kepemimpinan dengan pengalaman organisasi serta kesempatan mengevaluasi, menyesuaikan, dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka lebih lanjut (Smith dan Chenoweth, 2015).

2.1.3. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan sifat (*trait theory*) adalah perkembangan lebih lanjut dari *Great Man Theory* yang menyatakan kualitas seorang pemimpin telah melekat secara alami atau bawaan dari lahir dan tidak bisa diciptakan. Alasannya adalah kualitas pribadi merupakan sifat yang stabil dan konsisten yang dimiliki sepanjang hidup (Heryana A, 2024). Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin terlahir memiliki ciri-ciri yang mencakup kecerdasan, keberanian, kharisma, pesona, kebijaksanaan, intuisi dan dapat menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk membuat keputusan yang memberi dampak yang besar (Sundari, Rozi, dan Syaikhuddin, 2022).

Teori kepemimpinan perilaku (*behavioral theory*) menekankan bahwa kepemimpinan berfokus pada perilaku dan tindakan nyata seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan timnya. dapat dikembangkan dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengalaman. Ciri utama teori ini adalah kemampuan memimpin dapat dipelajari melalui proses observasi atau pengamatan terhadap lingkungan sekitar, pengalaman praktik langsung dalam situasi kepemimpinan dan umpan balik atau masukan yang diterima selama dari pengalaman tersebut. Teori ini menilai perilaku lebih utama dibanding sifat atau kepribadian bawaan. Artinya, efektivitas kepemimpinan lebih tepat diukur dari tindakan konkret seorang pemimpin dibandingkan aspek abstrak seperti kecerdasan atau karisma (Heryana A, 2024).

Teori kepemimpinan situasional (*situational theory*) menekankan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang paling tepat dalam kehidupan. Gaya kepemimpinan yang perlu diterapkan tergantung dengan sejauh mana situasi yang ada memberikan kendali dan pengaruh terhadap pekerjaan, motivasi dasar dari pemimpin; penyelesaian tugas (*task motivated*) atau hubungan (*relationship motivated*) dan kualitas anggota tim. Teori ini meyakini bahwa pemimpin yang hebat adalah yang mampu

menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi (Sundari, Rozi, Syaikhuddin, 2022).

2.1.4. Alat Ukur Keterampilan Kepemimpinan

Leadership Practices Inventory (LPI) merupakan kuesioner yang mengukur keterampilan kepemimpinan yang dikembangkan oleh Kouzes dan Posner hingga tahun 2007 yang sudah diterjemahkan ulang (*reserve*) dan tidak ada perbedaan signifikan pada butir-butirnya (Delta, P. E., 2012). Kuesioner ini adalah alat ukur untuk membantu mendapatkan perspektif tentang bagaimana seseorang memandang dirinya sebagai pemimpin dan tindakan apa yang akan diambil. Kuesioner ini juga memandang kepemimpinan sebagai perilaku yang terukur, dapat dipelajari dan dapat diajarkan (Kouzes dan Posner, 2024).

Keterampilan kepemimpinan mahasiswa dapat diukur melalui lima praktik inti dalam *Leadership Practices Inventory* (LPI), yaitu:

1. *Modeling the way* (menjadi teladan).
2. *Inspiring a shared vision* (menginspirasi visi bersama).
3. *Challenging the process* (menantang proses).
4. *Enabling others to act* (memberdayakan orang lain untuk bertindak).
5. *Encouraging the heart* (mendorong hati).

(Kouzes dan Posner, 2024).

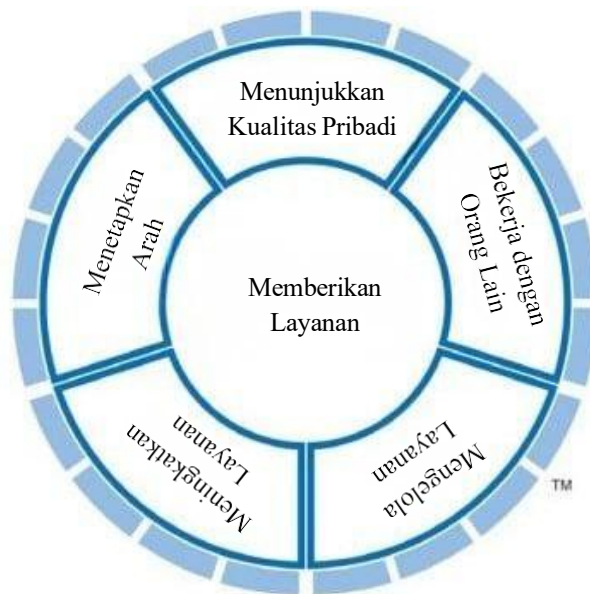
2.1.5. Peran Kepemimpinan dalam Pendidikan Kedokteran

Kepemimpinan dalam dunia kedokteran tidak hanya dituntut memiliki kompetensi klinis yang tinggi, tetapi juga harus mampu menjadi pengarah, pengambil keputusan, serta penggerak dalam sistem pelayanan kesehatan yang kompleks. Dalam konteks kedokteran modern, seorang dokter diharapkan tidak hanya berfungsi sebagai praktisi klinis, tetapi juga sebagai pemimpin yang dapat bekerja sama lintas profesi, mengelola sumber daya, beradaptasi terhadap perubahan, serta berkontribusi terhadap peningkatan mutu pelayanan kesehatan (*NHS Institute for Innovation and Improvement dan Academy of Medical Royal Colleges, 2010*).

Kerangka *Medical Leadership Competency Framework* (MLCF) yang dikembangkan oleh NHS Institute dan *Academy of Medical Royal Colleges* menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan bagian integral dari praktik profesional dokter. Kerangka ini berlandaskan konsep *shared leadership* atau kepemimpinan bersama, yang berarti bahwa kepemimpinan tidak hanya dilakukan oleh individu yang memegang jabatan struktural, tetapi merupakan tanggung jawab kolektif seluruh tenaga medis dalam mewujudkan efektivitas pelayanan kesehatan. Dalam kerangka MLCF, setiap dokter memiliki peran kepemimpinan yang melekat dalam menjalankan praktik kedokteran profesional, termasuk dalam pengambilan keputusan, manajemen tim, serta upaya peningkatan sistem kesehatan (*NHS Institute for Innovation and Improvement dan Academy of Medical Royal Colleges*, 2010).

Medical Leadership Competency Framework mengidentifikasi lima domain utama kompetensi kepemimpinan yang menjadi dasar bagi pembentukan karakter dan perilaku profesional seorang dokter, yaitu:

- a. Menunjukkan kualitas pribadi (*demonstrating personal qualities*), yang meliputi kesadaran diri, pengendalian diri, pengembangan diri berkelanjutan, dan bertindak dengan integritas;
- b. Bekerja dengan orang lain (*working with others*), yaitu kemampuan menjalin hubungan, mengembangkan jaringan, bekerja dalam tim, serta mendorong kontribusi antarprofesi;
- c. Mengelola layanan (*managing services*), yang mencakup perencanaan, pengelolaan sumber daya, pengelolaan orang, dan penilaian kinerja;
- d. Meningkatkan layanan (*improving services*), yang berfokus pada keselamatan pasien, evaluasi kritis, inovasi, dan transformasi; serta
- e. Menetapkan arah (*setting direction*), yang berkaitan dengan identifikasi perubahan, penerapan pengetahuan dan bukti ilmiah, pengambilan keputusan strategis, dan evaluasi dampak kebijakan.



Gambar 2.1. Domain Kepemimpinan (*NHS Institute for Innovation and Improvement dan Academy of Medical Royal Colleges, 2010*)

2.2. Teori Keaktifan dalam Organisasi

2.2.1. Pengertian Organisasi Mahasiswa

Organisasi berasal dari bahasa latin "*organum*" yang berarti alat atau badan. Di dalam KBBI organisasi adalah kelompok kerjasama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat tiga ciri khusus suatu organisasi, yaitu: adanya kelompok manusia, kerjasama yang harmonis dan kerjasama tersebut berdasar atas hak, kewajiban serta tanggung jawab masing-masing orang untuk mencapai tujuan (Andriansyah, 2017). Organisasi dapat didefinisikan sebagai sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerja sama secara terus menerus untuk mencapai visi dan misi organisasi tersebut (Fithriyyah, 2021).

Organisasi kemahasiswaan merupakan sebuah wadah perkumpulan mahasiswa yang didukung oleh pihak kampus yang dapat memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan diri dalam berbagai aspek melalui kegiatan-kegiatan dalam organisasi tersebut (Saragih dan Valentina, 2015). Organisasi mahasiswa adalah sebuah wadah pembelajaran bagi mahasiswa untuk

mengembangkan diri dalam berorganisasi, kepemimpinan, pembentukan karakter dan belajar menjalankan kegiatan, dari mulai yang bersifat akademik maupun non akademik (Nasiti, 2023).

2.2.2. Macam - Macam Organisasi Mahasiswa

Organisasi mahasiswa dapat dibagi menjadi dua kategori besar, yaitu organisasi intra kampus dan ekstra kampus. Organisasi intra kampus terdiri dari lembaga-lembaga yang berada di bawah naungan universitas, seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Organisasi ini umumnya bergerak dalam bidang seni, olahraga, kewirausahaan, dan pengabdian masyarakat (Kusnanto et al., 2020). Sedangkan organisasi ekstra kampus mencakup organisasi kemahasiswaan yang memiliki jaringan nasional atau berbasis ideologis dan keagamaan, seperti Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI), Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) dan lain-lain. Keterlibatan mahasiswa dalam organisasi-organisasi ini tidak hanya memperluas jaringan sosial, tetapi juga memberikan pengalaman dalam memperjuangkan isu-isu strategis dan mengasah kepemimpinan dalam skala yang lebih luas (Nastiti, 2023).

2.2.3. Indikator Keaktifan

Keaktifan organisasi merupakan peran aktif individu dalam organisasi yang berdampak pada organisasi sehingga menimbulkan perubahan perilaku berupa sikap positif yang meliputi daya tanggap, akuntabilitas, kemampuan beradaptasi, empati dan transparansi (Setyaningrum, Sawiji, dan Ninghardjanti, 2019). Indikator keaktifan dalam organisasi kemahasiswaan menurut Wilson (2020) mencakup :

- a. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan, partisipasi aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan organisasi merupakan elemen penting dari keaktifan. Hal ini menumbuhkan rasa memiliki,

meningkatkan keterlibatan emosional, dan memastikan pemanfaatan pengalaman seluruh anggota.

- b. Hubungan interpersonal yang baik, keaktifan juga tercermin dari kemampuan anggota untuk membangun hubungan interpersonal yang positif dengan sesama anggota dan pimpinan. Hubungan yang baik mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan peningkatan motivasi.
- c. Komunikasi terbuka dan dua arah, anggota yang aktif cenderung terlibat dalam komunikasi dua arah, memberikan umpan balik, serta mendengarkan dengan empati.
- d. Sikap inklusif dan menghargai sesama, keaktifan organisasi tidak hanya diukur dari frekuensi keterlibatan, tetapi juga dari kesediaan anggota untuk menghargai perbedaan dan memperlakukan sesama secara setara. Hal ini menciptakan rasa kebersamaan dan meningkatkan partisipasi kolektif.
- e. Pemahaman terhadap lingkungan organisasi, keaktifan juga mencakup kesadaran terhadap dinamika organisasi, budaya, serta kebutuhan individu lain. Anggota yang aktif memahami konteks tempat mereka berkontribusi.
- f. Partisipasi nyata melalui umpan balik dan pengakuan terhadap kontribusi anggota lain, interaksi aktif, dan tanggung jawab terhadap peran.

2.2.4. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Keaktifan

Keaktifan mahasiswa dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu motivasi pribadi, minat terhadap bidang organisasi, serta tujuan pengembangan diri. Kepribadian seperti ekstroversi, keterbukaan terhadap pengalaman baru dan *self-efficacy* memiliki korelasi positif terhadap partisipasi organisasi (Robbins dan Judge, 2017). Faktor eksternal yang memengaruhi keaktifan meliputi lingkungan sosial, pengaruh teman sebaya, budaya organisasi dan dukungan dari dosen maupun institusi. Kejelasan struktur

organisasi, pembagian tugas yang adil, serta adanya *reward* and *recognition* juga turut mendorong mahasiswa untuk tetap aktif berpartisipasi dalam organisasi (Northouse, 2018).

Faktor-faktor yang memengaruhi keaktifan organisasi yaitu: (1) subjek tertarik dengan organisasi karena organisasi yang diikuti dianggap menarik (2) subjek menganggap organisasi yang diikuti adalah organisasi yang baik, (3) subjek melihat dalam organisasi terdapat alternatif dan penerapan ide dalam organisasi, (4) subjek memanfaatkan ide dan usaha pembangunan untuk dirinya, keluarganya, dan masyarakat, (5) subjek diperintahkan untuk ikut dalam organisasi (Muhadjir, 2000).

2.2.5. Manfaat Keaktifan Organisasi

Keterlibatan aktif dalam organisasi memberikan banyak manfaat bagi mahasiswa. Mahasiswa yang aktif berorganisasi menunjukkan peningkatan *soft skills*, seperti kemampuan komunikasi, kerja tim, kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Hal ini sangat berguna dalam mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis. Selain itu, keaktifan dalam organisasi memperluas wawasan mahasiswa, melatih kemampuan manajerial, serta meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin (Fitriyah et al., 2023). Mahasiswa yang aktif berorganisasi memiliki kapasitas lebih baik dalam menghadapi konflik interpersonal dan bekerja dengan individu dari latar belakang berbeda. Organisasi menjadi sarana pembelajaran sosial yang efektif di luar ruang kelas (Sulastri dan Utami, 2020).

Keaktifan dalam organisasi memiliki berbagai manfaat bagi individu yang terlibat di dalamnya. Pertama, melalui keikutsertaan dalam organisasi, seseorang dapat mengembangkan sikap mandiri, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban, sekaligus melatih kemampuan bekerja sama dalam tim. Kedua, organisasi menjadi wadah untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan menyampaikan

pendapat di depan umum, serta menumbuhkan etika dalam berbicara dan berinteraksi. Ketiga, keterlibatan dalam organisasi juga melatih individu untuk berpikir kritis, produktif, kreatif, dan inovatif dalam menghadapi berbagai permasalahan. Keempat, organisasi berfungsi sebagai sarana untuk mengembangkan minat dan bakat, karena setiap anggota memiliki tujuan dan potensi yang dapat diasah melalui kegiatan yang dijalankan. Terakhir, keaktifan dalam organisasi memperluas wawasan dan jaringan relasi sosial, baik di lingkungan kampus maupun di luar kampus, sehingga individu dapat dikenal oleh berbagai kalangan seperti teman sebaya, dosen, maupun mahasiswa dari universitas lain (Ruhman, 2016).

2.2.6. Alat Ukur Keaktifan Organisasi

Quality of Involvement Scale (QIS) adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Tieu *et al.*, (2009) yang digunakan untuk mengidentifikasi keterlibatan mahasiswa dalam suatu organisasi. *Quality of Involvement Scale* (QIS) terdiri dari 18 butir dengan 3 dimensi yaitu:

1. Partisipasi dalam organisasi.

Aspek ini berkaitan dengan rasa kompeten ketika anggota organisasi menjalankan tugas-tugas di organisasi dan anggota merasa peduli serta merasakan perasaan menyenangkan saat mengikuti kegiatan di dalamnya.

2. Makna dan pentingnya organisasi.

Aspek ini mengacu pada sejauh mana organisasi tersebut dianggap penting bagi anggota organisasi serta anggota organisasi merasa memiliki tujuan hidup dengan turut serta berpartisipasi dalam organisasi.

3. Hubungan interpersonal/ sosial.

Aspek ini mengacu pada karakteristik mahasiswa yang mengikuti organisasi yang memiliki rasa keterikatan dengan orang lain yang turut serta dalam organisasi.

2.3. Hubungan Antara Keaktifan Organisasi dan Kepemimpinan

Keterlibatan mahasiswa dalam organisasi kampus memperkuat pengalaman belajar secara holistik dan berkontribusi terhadap keterampilan kepemimpinan melalui peran aktif, kolaborasi dan tanggung jawab sosial (Terenzini, Pascarella, dan Feldman, 2016). Mahasiswa yang aktif dalam organisasi menilai diri mereka lebih baik dalam kemampuan memimpin dan berelasi. Nilai-nilai ini diasah melalui keterlibatan aktif mahasiswa dalam organisasi (Smith dan Chenoweth, 2015). Pengalaman kokurikuler seperti keikutsertaan dalam organisasi mahasiswa memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan kapasitas kepemimpinan yang bertanggung jawab secara sosial (Dugan *et al.*, 2017).

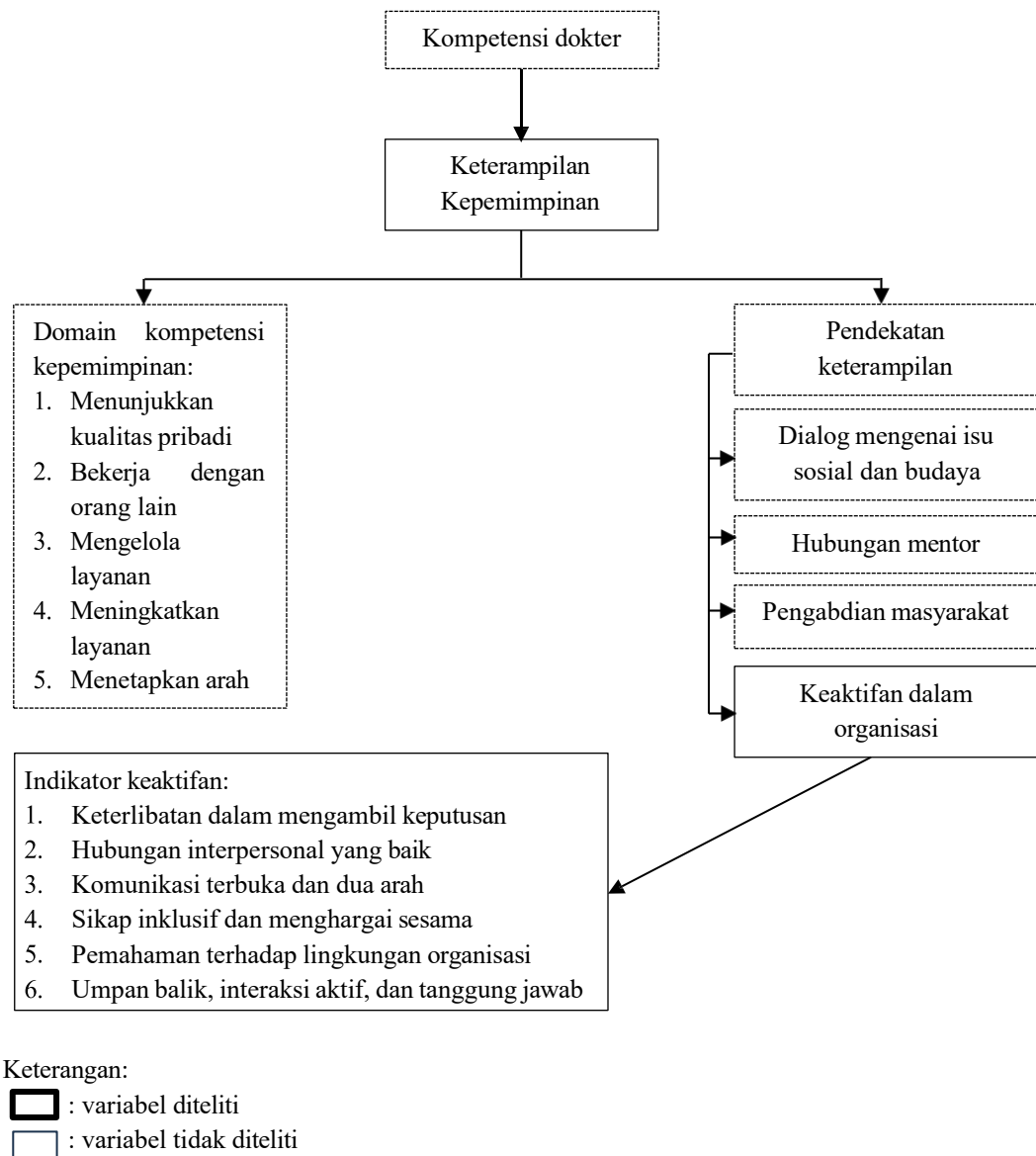
Lingkungan kampus memberikan kesempatan luas bagi mahasiswa untuk mempraktikkan peran-peran kepemimpinan melalui proyek sosial, kerja tim, dan kegiatan organisasi (Kimm and Swanwick, 2011). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa mahasiswa yang mengikuti pelatihan kepemimpinan dan aktif di organisasi menunjukkan peningkatan signifikan dalam aspek komunikasi, resolusi konflik, manajemen waktu dan kolaboratif (Dugan *et al.*, 2013).

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Pratiwi (2016) dilakukan pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2013 dan 2014. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan keaktifan mahasiswa dalam organisasi terhadap prestasi belajar serta motivasi belajar stimultan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian oleh Silvi (2020) dilakukan pada siswa kelas XI di SMA Negeri 14 Semarang dengan pendekatan kuantitatif *ex post facto*. Hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara keaktifan siswa dalam berorganisasi dengan pembentukan karakter kepemimpinan. Penelitian serupa dilakukan oleh Fitriyah, Mubarak, dan Sa'adah (2023) menggunakan pendekatan kualitatif lapangan terhadap

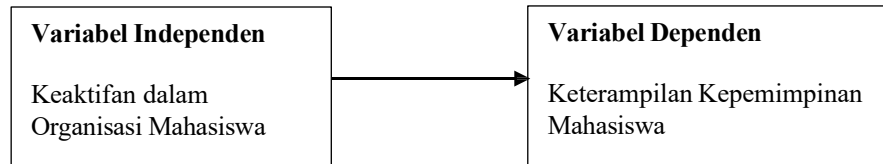
mahasiswa Pendidikan Agama Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman berorganisasi berperan penting dalam pengembangan *soft skills* seperti komunikasi, berpikir kritis, tanggung jawab, disiplin, serta keterampilan kepemimpinan. Kegiatan organisasi Himaprodi menjadi wadah efektif untuk melatih mahasiswa dalam berkoordinasi, mengambil keputusan, dan mengelola kegiatan.

2.5. Kerangka Teori



Gambar 2.2. Kerangka Teori (Konsil Kedokteran Indonesia, 2012; *NHS Institute for Innovation and Improvement* dan *Academy of Royal Colleges*, 2010; Dugan *et al.*, 2013; Rosch & Collins, 2017 Wilson, 2020)

2.6. Kerangka Konsep



Gambar 2.3. Kerangka Konsep

2.7. Hipotesis Penelitian

2.7.1. Hipotesis Null (H0)

Tidak terdapat hubungan antara keaktifan dalam organisasi dan keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga.

2.7.2. Hipotesis Kerja (H1)

Terdapat hubungan antara keaktifan dalam organisasi dan keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian analitik korelasional dengan desain kuantitatif dan rancangan *cross sectional* untuk mengetahui hubungan antara keaktifan dalam organisasi dengan keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.

3.2.2. Waktu

Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2025 – Januari 2026 yang mencakup proses persiapan instrumen, pengambilan data, analisis data, hingga penyusunan laporan akhir.

3.3. Subjek Penelitian

3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif Fakultas Kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan.

3.3.2. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria inklusi dalam penelitian adalah yaitu:

- a. Mahasiswa aktif fakultas kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan

- b. Bersedia menjadi responden penelitian

Kriteria eksklusi dalam penelitian adalah:

- a. Mahasiswa yang tidak bersedia memberikan *informed consent* atau persetujuan sebagai partisipan penelitian
- b. Mahasiswa yang mengisi kuesioner secara tidak lengkap
- c. Mahasiswa yang sedang cuti akademik pada saat pengambilan data
- d. Mahasiswa yang mengikuti program pertukaran atau tidak berada di lingkungan Universitas Lampung selama masa pengambilan data, sehingga sulit diverifikasi keterlibatannya dalam organisasi internal kampus

3.3.3. Teknik Pemilihan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* (sampel jenuh) yaitu adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria diteliti tanpa pengecualian (Sugiyono, 2019).

3.3.4. Besar Sampel

Perhitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan perhitungan rumus analitis korelatif sebagai berikut:

$$n = \left\{ \frac{Z\alpha + Z\beta}{0,5 \ln [(1+r)/(1-r)]} \right\}^2 + 3$$

Keterangan:

α = deviat baku α (tingkat kesalahan tipe I, menolak hipotesis nol padahal benar) = 5%, maka $Z\alpha = 1,96$

β = deviat baku β (Tingkat kesalahan tipe II, uji statistik untuk mendeteksi efek jika efek itu benar-benar ada) = 20%, maka $Z\beta = 0,842$

r = besarnya efek

Dengan asumsi:

$$Z\alpha = 1,96 (\alpha = 0,05)$$

$$Z\beta = 0,842 \ (\beta = 0,20, \text{power} = 0,80)$$

$$r = 0,30 \ (\text{efek korelasi sedang})$$

Langkah perhitungan:

$$\ln((1 + 0,3) / (1 - 0,3)) = \ln(1,857) = 0,619$$

$$0,5 * 0,619 = 0,3095$$

$$(1,96 + 0,842) / 0,3095 \approx 9,054$$

$$(9,054)^2 + 3 \approx 85$$

Jadi, jumlah sampel minimal yang dibutuhkan adalah 85 orang.

(Dahlan, 2010).

3.4. Variabel Penelitian

3.4.1. Variabel Bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas pada penelitian ini yaitu keaktifan dalam organisasi.

3.4.2. Variabel Terikat (*Dependent variable*)

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu keterampilan kepemimpinan mahasiswa.

3.5. Definisi Operasional

Tabel 3.1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Cara ukur	Hasil Ukur	Skala Pengukuran
Keaktifan dalam Organisasi	Peran aktif individu dalam organisasi yang berdampak pada organisasi sehingga menimbulkan perubahan perilaku berupa sikap positif	<i>Quality of Involvement Scale</i> (QIS) (Tieu <i>et al.</i> , 2009) berbasis skala Likert (1-5).	Rendah (<65) Tinggi (≥65)	Ordinal
Keterampilan Kepemimpinan	Kemampuan mahasiswa dalam menunjukkan kompetensi kepemimpinan yang berkembang selama atau setelah aktif dalam organisasi, termasuk kemampuan berkomunikasi, pengambilan keputusan, kerja tim, dan tanggung jawab.	Kuisioner <i>Leadership Practices Inventory</i> (LPI) berbasis skala Likert (1-5). (Kouzes dan Posner, 2007)	Rendah (<116) Tinggi (≥116)	Ordinal

3.6. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan setelah memperoleh izin penelitian dari Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. Prosedur dimulai dengan menyebarkan lembar persetujuan (*informed consent*) kepada responden. Setelah responden memberikan persetujuan, peneliti membagikan kuesioner. Kuesioner diisi secara mandiri oleh responden melalui link *google form*. Data yang telah terkumpul kemudian direkapitulasi, dikodekan, dan dianalisis lebih lanjut. Sebagai bentuk apresiasi atas partisipasi responden, peneliti memberikan insentif kepada tiga responden yang dipilih secara acak setelah proses pengumpulan data selesai. Pemberian insentif ini bersifat sukarela, tidak bersifat memaksa, dan tidak memengaruhi objektivitas maupun kerahasiaan data penelitian.

3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner terstruktur, terdiri dari:

1. Lembar *informed concent*
2. Lembar persetujuan responden
3. Lembar kuesioner yang terdiri dari:
 - a. Identitas responden
 - b. Karakteristik responden (nama, jenis kelamin, no. HP)
 - c. Kuesioner yang diadaptasi dari *Quality of Involvement Scale* (QIS) untuk mengukur keaktifan dalam organisasi.
 - d. Kuesioner yang diadaptasi dari *Leadership Practices Inventory* (LPI) untuk mengukur keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa.

3.7.1. Alat Ukur *Quality of Involvement Scale* (QIS)

Kuesioner ini telah diterjemahkan oleh lulusan Sastra Inggris UI dan dilakukan uji validasi konten dengan metode *expert judgement* dari beberapa dosen Psikologi UI. Kuesioner ini telah dilakukan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk skala keseluruhan QIS adalah 0,914 (Pramudita, 2019).

Tabel 3.2. Kisi-kisi QIS

Variabel Penelitian	Indikator	No. Butir	Total
Keaktifan Organisasi	Peduli dengan organisasi	5, 6, 9, 13	4
	Perasaan menyenangkan saat mengikuti aktivitas	4	1
	Rasa kompeten ketika menjalankan tugas	14, 17, 18	3
	Sejauh mana organisasi dianggap penting	1, 2, 3, 8, 10	5
	Merasa memiliki tujuan hidup dengan turut berpartisipasi dalam kegiatan	7, 11	2
	Rasa keterikatan dengan orang lain yang turut serta dalam organisasi	12, 15, 16	3
	Jumlah		18

Subjek dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan mahasiswa psikologi sebagai responden,

sehingga diperlukan uji validasi ulang untuk memastikan kesesuaian instrumen pada konteks populasi yang digunakan. Uji validasi ulang tersebut dilakukan pada populasi yang berbeda namun memiliki karakteristik yang serupa, yaitu mahasiswa kedokteran, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang (Sugiyono, 2019).

Skor hasil kuesioner dijumlahkan kemudian dikategorikan menjadi dua tingkat, yaitu rendah, dan tinggi. Penentuan kategori dilakukan menggunakan nilai median skor total masing-masing variabel. Pemilihan median sebagai dasar *cut-off* didasarkan pada pertimbangan statistik bahwa median merupakan ukuran pemusatan data yang lebih stabil terhadap keberadaan nilai ekstrem (*outlier*) dibandingkan nilai *mean* (Putri dan Saputro, 2022).

3.7.2. Alat Ukur *Leadership Practice Inventory* (LPI)

Kuesioner ini telah diterjemahkan oleh peneliti sebelumnya dan diterjemahkan ulang (*reverse*) oleh rekan peneliti sebelumnya yang memiliki kualifikasi Bahasa Inggris yang hasilnya menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan pada butir-butirnya dan tidak menghilangkan makna dari pernyataan butir-butir kuesioner tersebut. Kuesioner ini telah dilakukan uji validitas menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dan dari total 30 butir keseluruhan butir dipertahankan karena nilai korelasi lebih dari 0,30 dianggap valid dalam memprediksi kriteria. Kuesioner ini juga telah dilakukan uji reliabilitasnya menggunakan metode *Alpha Cronbach Coefficient* dan dari total 30 butir didapatkan sudah reliabel karena koefisiennya adalah sebesar 0,967. (Delta, P. E., 2012).

Subjek dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan pekerja sebagai responden, sehingga diperlukan uji validasi ulang untuk memastikan kesesuaian instrumen pada konteks populasi yang digunakan. Uji validasi ulang tersebut

dilakukan pada populasi yang memiliki karakteristik yang serupa, yaitu mahasiswa kedokteran, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang (Sugiyono, 2019).

Tabel 3. 3. Kisi-Kisi LPI

Variabel	Dimensi	Nomor	Jumlah
Keterampilan	Menjadi teladan	1, 6, 11, 16, 21, 26	6
Kepemimpinan	Menginspirasi Visi Bersama	2, 7, 12, 17, 22, 27	6
	Menantang Proses	3, 8, 13, 18, 23, 28	6
	Memberdayakan Orang Lain untuk Bertindak	4, 9, 14, 19, 24, 29	6
	Mendorong Hati	5, 10, 15, 20, 25, 30	6
	Jumlah		30

Skor hasil kuesioner dijumlahkan kemudian dikategorikan menjadi dua tingkat, yaitu rendah, dan tinggi. Penentuan kategori dilakukan menggunakan nilai median skor total masing-masing variabel. Pemilihan median sebagai dasar *cut-off* didasarkan pada pertimbangan statistik bahwa median merupakan ukuran pemusatan data yang lebih stabil terhadap keberadaan nilai ekstrem (*outlier*) dibandingkan nilai *mean* (Putri dan Saputro, 2022).

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji validitas melalui metode *Corrected Item-Total Correlation*. Setiap butir yang memiliki nilai korelasi lebih dari 0,30 dianggap valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut (Sugiyono, 2019). Peneliti melakukan uji validitas yang menunjukkan seluruh butir pernyataan pada variabel keaktifan organisasi dan keterampilan kepemimpinan memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,361), sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas secara lengkap disajikan pada Lampiran 8.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* untuk mengetahui konsistensi antar butir dalam kuesioner. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ (Sugiyono, 2019). Peneliti melakukan uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,954 untuk variabel keaktifan organisasi dan 0,972 untuk variabel keterampilan kepemimpinan, sehingga kedua instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas secara lengkap disajikan pada Lampiran 8.

3.9. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan setelah data terkumpul dengan bantuan *software* pada komputer agar tersaji dalam bentuk tabel. Beberapa langkah mengolah data sebagai berikut:

1. *Editing*

Tahap *editing* dilakukan untuk memastikan kelengkapan jawaban yang diperoleh dari kuesioner. Jawaban yang tidak lengkap perlu dilengkapi, dan jika perlu, pengumpulan data harus dilakukan ulang.

2. *Coding*

Coding mengubah data dari bentuk huruf menjadi angka/bilangan. Kode ini berfungsi sebagai identitas data dan dapat mewakili data kuantitatif (skor).

3. *Data Entry*

Pada tahap ini, kode yang sesuai dengan jawaban setiap pertanyaan dimasukkan ke dalam kolom yang disediakan.

4. *Processing*

Processing dilakukan setelah semua kuesioner terisi lengkap dan benar, dan jawaban responden telah dikodekan ke dalam aplikasi pengolahan data di komputer.

5. *Cleaning* Data

Cleaning data bertujuan untuk memeriksa kembali data yang telah diinput untuk memastikan keakuratannya dan menghindari kesalahan input data (Sugiyono, 2019).

3.10. Analisis Data

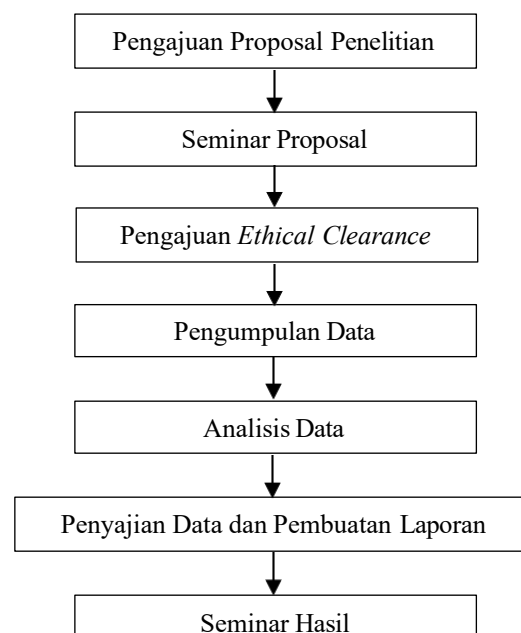
3.10.1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan distribusi frekuensi karakteristik dan variabel penelitian, yang diperoleh dari data kuesioner dan disajikan dalam tabel distribusi frekuensi.

3.10.2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk menganalisis hubungan antara keaktifan organisasi dengan keterampilan kepemimpinan mahasiswa menggunakan uji *Chi-Square*.

3.11. Alur Penelitian



Gambar 3. 1. Alur Penelitian

3.12. *Ethical Clearance*

Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung dengan nomor surat *ethical clearance* No.6922/UN26.18/PP.05.02.00/2025 penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian kesehatan, yaitu *respect for persons*, *beneficence*, dan *justice*. Seluruh responden telah diberikan penjelasan mengenai tujuan, manfaat, dan prosedur penelitian, serta menyatakan persetujuan untuk berpartisipasi secara sukarela dengan mengisi lembar *informed consent* sebelum penelitian dilakukan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan antara keaktifan dalam organisasi dengan keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat keaktifan organisasi mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga berada pada kategori tinggi sebesar 50,3% dan kategori rendah sebesar 49,7%.
2. Tingkat keterampilan kepemimpinan mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga berada pada kategori tinggi sebesar 53,0% dan kategori rendah sebesar 47,0%.
3. Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara keaktifan dalam organisasi dengan keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara keaktifan dalam organisasi dengan keterampilan kepemimpinan pada mahasiswa kedokteran Universitas Lampung tahun ketiga, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa
Mahasiswa kedokteran diharapkan dapat meningkatkan keaktifan dalam organisasi kemahasiswaan sebagai salah satu sarana pengembangan keterampilan kepemimpinan, tanpa mengabaikan tanggung jawab

akademik. Keterlibatan aktif dalam organisasi dapat menjadi media pembelajaran nonformal untuk melatih kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan kerja sama tim.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Fakultas Kedokteran Universitas Lampung diharapkan dapat memberikan dukungan terhadap kegiatan organisasi kemahasiswaan melalui kebijakan yang seimbang antara tuntutan akademik dan aktivitas nonakademik, serta menyediakan program pengembangan keterampilan kepemimpinan yang terstruktur.

3. Bagi Organisasi Kemahasiswaan

Organisasi kemahasiswaan diharapkan dapat merancang kegiatan yang lebih inovatif dan berorientasi pada pengembangan keterampilan kepemimpinan, sehingga mampu meningkatkan partisipasi aktif mahasiswa dan memberikan manfaat yang optimal bagi anggotanya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan desain longitudinal atau metode campuran (*mixed methods*) guna mengetahui hubungan sebab-akibat secara lebih mendalam. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi keterampilan kepemimpinan, seperti motivasi, pengalaman kepemimpinan sebelumnya, dan dukungan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriansyah. 2017. Analisis kepemimpinan dan kinerja pegawai di kelurahan cilandak timur kecamatan pasar minggu jakarta selatan. *Public Administrasion Journal*, 1(2), 127-146.
- Barnes, T., Yu, T.C.W., Webster, C.S. 2020. Preparedness of medical students and junior doctors for their role as clinical leaders: a systematic review. *Med Teach*, 42(1):79–85.
- Berwick, D. M. 2016. Era 3 for medicine and health care. *JAMA*, 315(13), 1329-1330.
- Campbell, C. M., Smith, M., Dugan, J. P., & Komives, S. R. 2012. Mentors and college student leadership outcomes: The importance of position and process. *The Review of Higher Education*, 35(4), 595-625.
- Chen, T.Y. Medical leadership: An important and required competency for medical students. *Ci Ji Yi Xue Za Zhi* 2019; 30:66-70.
- Dahlan, M. S. 2010. Besar sampel dan cara pengambilan sampel dalam penelitian kedokteran dan kesehatan. Edisi 3. Jakata: Salemba Medika. p. 76-78.
- Delta, P. E. 2012. Intervensi dengan metode pelatihan kepemimpinan kepada atasan untuk meningkatkan persepsi bawahan terhadap leadership practices atasan dan team effectiveness di PT. XZ SYARIAH [tesis]. Depok: Universitas Indonesia. p. 40-48.
- Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. 2024. Peraturan keluarga besar mahasiswa fakultas kedokteran universitas lampung nomor 03 tahun 2023/2024 tentang mahasiswa fakultas kedokteran universitas lampung. Bandar Lampung: Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.
- Dewanti, L., Soelistiyono, A., Astuty, H. S., Berliani, T., dan Rinovian, R. 2025. Peran organisasi yang dipimpin mahasiswa dalam mengembangkan kepemimpinan dan keterampilan lunak di pendidikan tinggi. *Asian Journal of Applied Education (AJAE)*, 4 (4), 517–532.

- Dugan, J. P., Kodama, C. M., Correia, B., & Associates. 2013. Multi-institutional study of leadership insight report. College Park, MD: National Clearinghouse for Leadership Programs. p. 24-26.
- Dugan, J. P., Kodama, C. M., Correia, B., & Associates. 2017. Leadership development in college: Theory, research, and practice. Jossey-Bass. p. 129–133; 172–175.
- Duryat, M., Abdurrohman, S., Permana, A. 2021. Mengasah jiwa kepemimpinan; peran organisasi kemahasiswaan. Indramayu: Penerbit Adab. hlm. 41-47.
- Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., and Satele, D. V. 2014. Burnout among US medical students, residents, and early career physicians relative to the general US population. *Academic Medicine*, 89(3), 443-451.
- Ekayani, N. W. D., Findyartini, A., Anugrah, E., & Nadarajah, V. D. 2023. Integration of leadership training in the medical and health profession education curricula. *Jurnal Pendidikan Kedokteran Indonesia*, 12(1), 1–10.
- Ekayani, N. W. D., Claramita, M., & Prihatiningsih, T. S. 2021. Pengaruh pelatihan kepemimpinan daring terhadap kualitas personal mahasiswa kedokteran: Pilot study. [tesis]. Universitas Gadjah Mada.
- Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. 2025. Profil fakultas kedokteran universitas lampung. [online] [Diakses 28 Oktober 2025]. Tersedia di <https://www.unila.ac.id/fakultas-kedokteran/>
- Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. 2025. Profil fakultas kedokteran universitas lampung. [online] [Diakses 26 Januari 2026]. Tersedia di <https://pspd.fk.unila.ac.id/PSPDUNILA/kurikulum/>
- Fithriyyah, M. 2021. Dasar-dasar teori organisasi. Jakarta: Institute for Research and Development. p.1.
- Fitriyah, L., Mubarak, A. F., dan Sa'adah, N. 2023. Pengembangan soft skill mahasiswa bidang pendidikan agama islam melalui organisasi himaprodi. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 1025–1032.
- Hadijaya, Y. 2015. Organisasi kemahasiswaan dan kompetensi manajerial mahasiswa. Medan: Perdana Publishing
- Heryana A. 2024. Teori kepemimpinan: trait theory, behavioral theory dan situational leadership. Universitas Esa Unggul, p. 4-5.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2022. Pedoman pelaksanaan kegiatan organisasi kemahasiswaan. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi.

- Konsil Kedokteran Indonesia. 2012. Standar Kompetensi Dokter Indonesia (SKDI) 2012. Jakarta: KKI. hlm. 18-21.
- Kouzes, J. M., Posner, B. Z. 2024. Leadership practices inventory. (LPI): Self report, sample report. The Leadership Challenge, A Wiley Brand. [Diunduh 23 September 2025]. Tersedia di <https://www.leadershipchallenge.com>.
- Kimm, J., Swanwick, T. 2011. Leadership development for clinicians: What are we trying to achieve? *British Journal of Hospital Medicine*, 72(3), 161-164.
- Kimm J, Lieff SJ. Medical education leadership. In: Dent J, Harden RM, Hunt D, editors. 2013. A practical guide for medical teachers. London: Elsevier. p. 359-366.
- Kusnanto, H., Yusra, R., dan Putri, R. 2020. Pentingnya soft skills dalam pendidikan kedokteran. *Jurnal Pendidikan Kedokteran Indonesia*, 9(1), 33–41.
- Li, Y., Li, S., Yang, K., Liu, Y., Chen, L., Chen, J., Weng, X., Ji, T., Chen, K., Wu, L., Ji, X., dan Lu, J. 2023. Transformational leadership competency: A cross-sectional study of medical university graduates in China. *Annals of Medicine*, 55(2), 2288307.
- Lualiyah, A., Hilmi, A. Z., dan Sahariani, M. 2022. Pengaruh keaktifan organisasi terhadap prestasi akademik mahasiswa fakultas kedokteran: *Plexus Medical Journal*, 114-121.
- Muhadjir, N. 2000. Metodologi penelitian kualitatif. 4th ed. Yogyakarta: Rake Sarasin. p. 75.
- Najmah. 2017. Statistik kesehatan: aplikasi stata dan spss. Jakarta: Salemba Medika. p. 153-168.
- Nastiti, D. 2023. Peran organisasi mahasiswa dalam pembentukan sikap demokratis. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(1), 64-76.
- NHS Institute for Innovation and Improvement, Academy of Royal Colleges. 2010. Medical leadership competency framework. Enhancing engagement in medical leadership. 3rd ed.
- Northouse, P. G. 2018. Leadership: Theory and practice (8th ed.). SAGE Publications. p. 18-190; 203-205.
- Nur, P., 2017. Kepemimpinan. Yogyakarta: Relasi Inti Media. hlm.72.

- Patterson, F., Zibarras, L., and Ashworth, V. 2016. Situational judgment tests and medical education: A review. *Medical Education*, 50(1), 59-70.
- Pramudita, X. 2019. Hubungan keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan dan college adjustment mahasiswa tahun ketiga Universitas Indonesia [skripsi]. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. p. 19-20.
- Pratiwi, S. S. 2016. Pengaruh keaktifan mahasiswa dalam organisasi dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar mahasiswa fakultas ekonomi universitas negeri yogyakarta [skripsi]. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putri, H. N., Saputro, D. R. S. 2022. Clustering data campuran numerik dan kategorik menggunakan algoritme ensemble quick robust clustering using links (qrock). *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* 5, 716–720.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. 2017. *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education. p. 134-135; 143-144.
- Rosch, D. M., Collins, J. D. 2017. The significance of student organizations to leadership development. *New Directions for Student Leadership*, (155), 9–19.
- Ruhman. 2016. Hubungan antara keaktifan organisasi dengan kepercayaan diri pada mahasiswa tingkat ii stikes muhammadiyah samarinda. Samarinda: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Samarinda.
- Saragih, H. J., Valentina, D. T. 2015. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan prestasi akademik pada mahasiswa aktivis organisasi kemahasiswaan di lingkungan universitas udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*. 2(2), 246-255.
- Sari, A. N., Oktarline, R. Z., dan Septa, T. 2017. Masalah kesehatan jiwa pada mahasiswa kedokteran. *Jurnal Medula*, 7(4), 82-87.
- Setyaningrum, D. F., Sawiji, H., dan Ninghardjanti, P. 2019. Pengaruh keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa program studi pendidikan administrasi perkantoran. *Jurnal Informasi Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2 (2), 26–40.
- Silvi. 2020. Pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap pembentukan karakter kepemimpinan siswa kelas xi di sma 14 semarang [skripsi]. Semarang: Universitas islam Negeri Walisongo
- Smith, L. J., Chenoweth, J. D. 2015. The contributions of student organization involvement to students self-assessments of their leadership traits and relational behaviors. *American Journal of Business Education (AJBE)*, 8(4), 279– 288.

- Sohilait, I., Manoppo, F. P., dan Memah, M. F. 2019. Hubungan keaktifan berorganisasi dan motivasi belajar dengan prestasi belajar mahasiswa angkatan 2016 fakultas kedokteran. *Jurnal Medik dan Rehabilitasi*, 1(3), 1-8.
- Suartini, N. M. A., Wulanyani, N. M. S. 2023. Correlation study of organizational activity on student resilience at the Faculty of Medicine, Udayana University. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 18(1), 55–64.
- Sugiyono. 2019. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d. Bandung: Alfabeta. hlm.206-218.
- Sulastri, Utami, I. S. 2020. Implementasi good governance pada organisasi mahasiswa. 7(2). p. 91.
- Sunarso B. 2022. Teori kepemimpinan. Yogyakarta: CV. Madani Berkah Abadi, hlm. 1-2.
- Sundari, A, Rozi, A. F., Syaikhuddin, A. 2022. Kepemimpinan. Lamongan: Academia Publication.hlm. 18-27.
- Terenzini, P. T., Pascarella, E. T., and Feldman, R. S. 2016. How college affects students: A Third Decade of Research. Jossey-Bass. p. 446-450.
- Tieu, T.-T., Pancer, S. M., Pratt, M. W., Wintre, M. G., Birnie-Lefcovitch, S., Polivy, J., dan Adams, G. 2009. Helping out or hanging out: the features of involvement and how it relates to university adjustment. *Higher Education*, 60(3), 343–355.
- Universitas Lampung. 2025. Visi dan misi universitas lampung. [online] [Diakses 28 Oktober 2025]. Tersedia di: <https://www.unila.ac.id/visi-dan-misi/>
- Van Diggele, C., Burgess, A., Roberts, C. & Mellis, C., 2020. Leadership in healthcare education. *BMC Medical Education*, 20(2), 456.
- Wilson, K. 2020. Moving toward democratic-transformational leadership in academic libraries. *College & Research Libraries*, 81(5), 731–747.
- Yuliasari, A. 2018. Hubungan keaktifan berorganisasi terhadap kemampuan komunikasi interpersonal mahasiswa kedokteran universitas lampung. [skripsi]. Lampung: Universitas Lampung.