

Pengaruh Program LDKKM (Latihan Dasar Kepemimpinan dan Keorganisasian Mahasiswa) terhadap Peningkatan Keterampilan Profesional Mahasiswa dengan Mediasi Motivasi Berorganisasi

Fauziannor

STIE Pancasetia, Indonesia

E-mail: fauziannorlangka17@gmail.com

Article History:

Received: 14 Desember 2025

Revised: 24 Januari 2026

Accepted: 30 Januari 2026

Keywords: LDKKM, motivasi berorganisasi, peningkatan keterampilan, PLS-SEM, mahasiswa.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Laporan Diri Kinerja dan Kompetensi Mahasiswa (LDKKM) terhadap peningkatan keterampilan dengan motivasi berorganisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LDKKM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan keterampilan. Selain itu, LDKKM juga berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap motivasi berorganisasi. Selanjutnya, motivasi berorganisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan keterampilan. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi berorganisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara LDKKM dan peningkatan keterampilan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa penerapan LDKKM yang optimal mampu meningkatkan keterampilan mahasiswa, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan motivasi berorganisasi.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi tidak hanya menjadi pusat transfer pengetahuan akademik, namun juga arena krusial bagi pengembangan kapasitas non-akademik mahasiswa yang kini dinilai sangat penting dalam menghadapi tantangan global dan pasar kerja era digital. Keterampilan profesional seperti kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, serta manajemen waktu menjadi prasyarat adaptasi cepat dalam organisasi dan dunia kerja modern (Hasanah, 2023). Pelatihan kepemimpinan dasar dan organisasi mahasiswa telah digunakan sebagai sarana strategis untuk membekali mahasiswa dengan soft skills yang relevan (Damri, 2023). Di Indonesia, program-program organisasi kemahasiswaan seperti Latihan Dasar Kepemimpinan dan Keorganisasian Mahasiswa (LDKKM) diinstitusikan untuk mendukung pembangunan karakter dan kompetensi kepemimpinan calon tenaga kerja masa depan.

Meski banyak perguruan tinggi menerapkan pelatihan organisasi mahasiswa, terdapat gap antara harapan akademik-praktik dan realisasi pengembangan profesional mahasiswa melalui kegiatan tersebut. Beberapa studi menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan kepemimpinan atau organisasi mahasiswa sangat bergantung pada tingkat motivasi anggota organisasi untuk berpartisipasi aktif (Phillips, 2015). Namun penelitian empiris yang menghubungkan posisi mediasi motivasi organisasi antara pelatihan kepemimpinan dasar dan keterampilan profesional masih terbatas, terutama dalam konteks mahasiswa Indonesia. Misalnya, penelitian tentang “hard skills dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi sebagai variabel intervening” menunjukkan kemungkinan pola mediasi tetapi belum mengeksplorasi indikator kepemimpinan dasar organisasi seperti LDKKM secara spesifik (Dalifa, Suratman, & Setiawati, 2025). Kesenjangan ini menuntut kajian empiris yang menguji apakah dan bagaimana LDKKM secara langsung dan tidak langsung (melalui motivasi berorganisasi) mendorong keterampilan profesional mahasiswa.

Secara teoritis, penelitian ini dibangun atas landasan teori perilaku terencana (Theory of Planned Behavior), teori belajar sosial (Social Learning Theory), dan teori modal manusia (Human Capital Theory). Theory of Planned Behavior menjelaskan bahwa intensi atau niat bertindak — dalam hal ini bergiat aktif dalam organisasi atau kepemimpinan — dipengaruhi oleh sikap individu, norma subjektif, dan persepsi kontrol atas tindakan. Dengan kata lain, motivasi berorganisasi mahasiswa merupakan faktor kunci yang memediasi hubungan antara paparan program pelatihan kepemimpinan organisasi dasar dan aktualisasi keterampilan profesional. Teori belajar sosial menegaskan bahwa keterampilan profesional dapat dibentuk melalui praktik langsung, observasi dan pengalaman dalam aktivitas kepemimpinan organisasi. Sementara teori modal manusia menggarisbawahi bahwa investasi pelatihan (LDKKM) dapat meningkatkan kompetensi manusia melalui pengalaman kepemimpinan dan organisasi mahasiswa yang sistematis.

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami pengaruh LDKKM terhadap keterampilan profesional mahasiswa, menelaah peran motivasi berorganisasi sebagai mediator dalam hubungan tersebut, dan merespon rumusan masalah sebagai berikut: (1) Sejauh mana pelaksanaan LDKKM memengaruhi keterampilan profesional mahasiswa? (2) Sejauh mana LDKKM mempengaruhi motivasi berorganisasi mahasiswa? (3) Apakah motivasi berorganisasi memiliki pengaruh terhadap keterampilan profesional mahasiswa? dan (4) Apakah motivasi berorganisasi menjadi mediator signifikan antara LDKKM dan keterampilan profesional mahasiswa? Dengan kerangka kuantitatif dan analisis jalur (path analysis / SEM-PLS) pada populasi mahasiswa peserta LDKKM, penelitian ini menguji empat hipotesis utama yang telah ditetapkan (H1 hingga H4).

Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada mengisi kekosongan empiris dalam literatur kepemimpinan organisasi mahasiswa di Indonesia, khususnya dengan model mediasi motivasi berorganisasi dalam mengembangkan keterampilan profesional. Temuan dari studi ini diharapkan memberikan bukti kuantitatif bagi desain program pelatihan kepemimpinan mahasiswa (seperti LDKKM) agar tidak hanya bersifat formalitas administratif, tetapi menggairahkan motivasi inaktif dan berdampak nyata terhadap kompetensi profesional mahasiswa. Dengan demikian, paper ini menawarkan novelty dalam (a) menggunakan model mediasi motivasi berorganisasi dalam konteks LDKKM-keterampilan profesional mahasiswa, (b) menerapkan SEM-PLS dalam analisis data di institusi tinggi Indonesia, dan (c) menyajikan rekomendasi berbasis bukti untuk pengembangan kebijakan organisasi kemahasiswaan akademik.

LANDASAN TEORI

LDKKM ((Latihan Dasar Kepemimpinan dan Keorganisasian Mahasiswa)

Latihan Dasar Kepemimpinan dan Keorganisasian Mahasiswa (LDKKM) merupakan program pengembangan kapasitas mahasiswa yang bertujuan membentuk kompetensi kepemimpinan, keterampilan organisasi, dan karakter profesional melalui pembelajaran berbasis pengalaman. Dalam pendidikan tinggi, LDKKM berperan sebagai wahana pembelajaran nonformal yang melengkapi proses akademik formal dengan menekankan pengembangan soft skills, nilai kepemimpinan, serta tanggung jawab sosial mahasiswa (Komariah & Triatna, 2021). Perguruan tinggi tidak hanya dituntut menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, tetapi juga individu yang mampu memimpin, bekerja sama, dan beradaptasi dalam lingkungan profesional yang dinamis.

Secara teoretis, LDKKM berlandaskan pendekatan *experiential learning* yang menempatkan pengalaman langsung sebagai inti pembelajaran. Melalui keterlibatan aktif dalam simulasi, diskusi, dan refleksi, mahasiswa tidak hanya memahami konsep kepemimpinan secara teoritis, tetapi juga menginternalisasi nilai-nilai seperti tanggung jawab, kepercayaan diri, dan kerja sama tim (Yukl, 2020). Pendekatan ini sejalan dengan pandangan kepemimpinan sebagai proses sosial yang melibatkan pengaruh dan hubungan interpersonal dalam mencapai tujuan bersama (Northouse, 2021).

Selain membangun kapasitas kepemimpinan, LDKKM juga memperkuat kompetensi keorganisasian mahasiswa, termasuk kemampuan perencanaan, komunikasi, pengelolaan sumber daya, dan evaluasi kegiatan organisasi. Kepemimpinan yang efektif berkembang melalui praktik berkelanjutan, keteladanan, serta umpan balik konstruktif yang difasilitasi dalam kegiatan pelatihan (Kouzes & Posner, 2019). Dalam kerangka *human capital*, LDKKM merupakan bentuk investasi pendidikan yang berkontribusi pada pengembangan keterampilan profesional mahasiswa sebagai bekal menghadapi dunia kerja (Komariah & Triatna, 2021).

Dengan demikian, LDKKM merupakan program strategis yang berperan dalam membentuk kepemimpinan, meningkatkan motivasi berorganisasi, serta mengembangkan keterampilan profesional mahasiswa. Efektivitas program ini sangat dipengaruhi oleh relevansi materi, metode pembelajaran aktif, dan kualitas fasilitator, sehingga kajian empiris mengenai pengaruh LDKKM terhadap motivasi berorganisasi dan keterampilan profesional mahasiswa menjadi penting untuk mendukung keberlanjutan dan kualitas pendidikan tinggi.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam kajian psikologi, motivasi berfungsi sebagai pengarah, penggerak, serta penentu intensitas perilaku individu dalam melakukan suatu aktivitas. Keberadaan motivasi sangat berpengaruh terhadap bagaimana seseorang memulai, mempertahankan, dan menyelesaikan suatu tindakan. Dalam konteks organisasi, motivasi memegang peranan penting karena menentukan tingkat partisipasi, komitmen, dan kinerja anggota dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Motivasi dapat diklasifikasikan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk mengembangkan potensi diri, memperoleh pengalaman, dan mencapai kepuasan pribadi. Sementara itu, motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor eksternal,

seperti penghargaan, pengakuan sosial, serta peluang pengembangan karier yang diperoleh melalui keterlibatan dalam organisasi.

Motivasi berorganisasi merupakan dorongan yang mendorong individu untuk bergabung, berpartisipasi secara aktif, dan bertahan dalam suatu organisasi. Motivasi ini berkaitan erat dengan kebutuhan individu untuk berinteraksi sosial, mengembangkan kemampuan kepemimpinan, serta memperoleh pengalaman yang mendukung pengembangan diri di luar aspek akademik. Dalam konteks mahasiswa, motivasi berorganisasi sering dikaitkan dengan kebutuhan aktualisasi diri, peningkatan soft skills, dan perluasan jejaring sosial. Mahasiswa yang memiliki motivasi berorganisasi tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, serta menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam kaitannya dengan motivasi berorganisasi, pemenuhan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri menjadi faktor dominan yang mendorong individu untuk terlibat dalam organisasi. Melalui keikutsertaan dalam organisasi, individu berusaha memperoleh rasa memiliki, pengakuan atas kontribusi yang diberikan, serta kesempatan untuk mengembangkan potensi diri secara optimal.

Selain itu, teori dua faktor Herzberg membedakan antara faktor motivator dan faktor higiene. Faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, berperan dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi individu dalam berorganisasi. Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi, individu akan terdorong untuk berpartisipasi lebih aktif dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakhadiran faktor motivator dapat menurunkan semangat dan keterlibatan anggota organisasi.

Teori kebutuhan McClelland juga relevan dalam menjelaskan motivasi berorganisasi. McClelland mengemukakan tiga kebutuhan utama yang memengaruhi motivasi individu, yaitu kebutuhan akan prestasi (need for achievement), kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation), dan kebutuhan akan kekuasaan (need for power). Ketiga kebutuhan tersebut mendorong individu untuk berperan aktif dalam organisasi, baik dalam mencapai prestasi, menjalin hubungan sosial, maupun mengambil peran kepemimpinan dan tanggung jawab tertentu.

Motivasi berorganisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi minat, nilai-nilai pribadi, kepribadian, serta tujuan individu dalam mengikuti organisasi. Sementara itu, faktor eksternal mencakup lingkungan organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, serta dukungan sosial dari sesama anggota dan pengurus organisasi. Lingkungan organisasi yang kondusif, partisipatif, dan apresiatif dapat meningkatkan motivasi anggota untuk terlibat secara aktif. Sebaliknya, konflik internal, komunikasi yang tidak efektif, serta kurangnya penghargaan terhadap kontribusi anggota dapat menurunkan motivasi berorganisasi.

Keterampilan Profesional Mahasiswa

Keterampilan profesional mahasiswa merujuk pada seperangkat kemampuan yang diperlukan untuk berfungsi secara efektif dalam lingkungan akademik, organisasi, dan dunia kerja. Keterampilan ini mencakup aspek teknis, interpersonal, dan manajerial yang mendukung pelaksanaan tugas secara efisien dan bertanggung jawab. Dalam pendidikan tinggi,

pengembangan keterampilan profesional menjadi tujuan strategis untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan tuntutan global.

Secara konseptual, keterampilan profesional meliputi kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, manajemen waktu, pemecahan masalah, serta etika profesional. Keterampilan tersebut merupakan bagian dari kompetensi abad ke-21 yang menekankan kemampuan adaptasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan yang efektif dalam konteks profesional (Partnership for 21st Century Skills, 2019).

Berdasarkan *Human Capital Theory*, pengembangan keterampilan profesional melalui pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk investasi yang meningkatkan nilai individu di pasar kerja (Becker, 1964). Pendidikan tinggi berperan penting dalam membentuk keterampilan tersebut melalui pembelajaran berbasis pengalaman, baik di dalam maupun di luar kelas. Sejalan dengan pendekatan konstruktivistik, keterampilan profesional berkembang secara optimal ketika mahasiswa terlibat langsung dalam situasi nyata yang menuntut penerapan pengetahuan dan keterampilan secara kontekstual (Dewey, 1938).

Dalam konteks pengembangan mahasiswa, keterampilan profesional mencakup keseimbangan antara *soft skills* dan *hard skills*. Program pengembangan kepemimpinan dan keorganisasian, seperti Latihan Dasar Kepemimpinan dan Keorganisasian Mahasiswa (LDKKM), berperan sebagai sarana strategis dalam memperkuat keterampilan tersebut melalui pengalaman praktis kepemimpinan, kerja tim, dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, keterampilan profesional mahasiswa merupakan kompetensi esensial yang harus dikembangkan secara berkelanjutan melalui integrasi antara pembelajaran akademik dan pengalaman organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelaksanaan Latihan Dasar Kepemimpinan dan Keorganisasian Mahasiswa (LDKKM) terhadap pengembangan keterampilan profesional mahasiswa dengan motivasi berorganisasi sebagai variabel mediasi. Desain asosiatif kausal dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui model jalur (path analysis) dan analisis struktural berbasis data empiris (Creswell & Creswell, 2018). Pendekatan ini sesuai dengan tujuan penelitian yang tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menjelaskan hubungan laten antara pelatihan kepemimpinan, motivasi berorganisasi, dan keterampilan profesional mahasiswa secara statistik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari mahasiswa peserta LDKKM di perguruan tinggi. Data primer digunakan karena dianggap paling valid untuk menggambarkan persepsi, motivasi, dan tingkat keterampilan profesional aktual mahasiswa (Sekaran & Bougie, 2020). Jenis data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif, berupa tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner berskala Likert 1–5. Variabel bebas (X) adalah pelaksanaan LDKKM, variabel mediasi (M) adalah motivasi berorganisasi, dan variabel terikat (Y) adalah keterampilan profesional mahasiswa.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan survei melalui kuesioner daring (online questionnaire) menggunakan Google Form untuk menjangkau responden lebih luas dan efisien. Instrumen penelitian dikembangkan dari indikator teoritis dan empiris hasil adaptasi dari penelitian terdahulu. Skala pengukuran untuk variabel pelatihan kepemimpinan dasar diadaptasi dari konsep pengembangan kompetensi kepemimpinan mahasiswa oleh Muammar (2022)

(journals.sagepub.com). Indikator motivasi berorganisasi mengacu pada teori kebutuhan McClelland (need for achievement, affiliation, and power) seperti digunakan oleh Puspita & Siswanti (2024) (ulilalbabinstitute.id). Sedangkan indikator keterampilan profesional mahasiswa mengacu pada model employability skills yang mencakup keterampilan komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, manajemen waktu, dan tanggung jawab (Rae, 2021) (mdpi.com). Sebelum disebarkan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji pilot study kepada 30 responden untuk memastikan kejelasan, keandalan, dan konsistensi butir pernyataan.

Kriteria inklusi responden adalah mahasiswa aktif yang telah mengikuti kegiatan LDKKM pada tahun akademik berjalan dan bersedia mengisi kuesioner secara sukarela. Kriteria eksklusi mencakup mahasiswa yang tidak mengikuti LDKKM secara penuh atau tidak mengisi kuesioner dengan lengkap. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung responden dalam kegiatan LDKKM. Jumlah sampel minimum ditentukan menggunakan pedoman minimum sample size untuk Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS), yaitu sepuluh kali jumlah jalur terbesar yang mengarah ke satu konstruk (Hair et al., 2021) (researchgate.net). Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah minimal responden dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 134 mahasiswa peserta LDKKM.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu mahasiswa STIE Pancasetia yang mengikuti LDKKM, karena tujuan penelitian adalah memahami bagaimana pelatihan dan motivasi individu berkontribusi terhadap pengembangan keterampilan profesional. Setiap responden diperlakukan sebagai satu unit observasi dengan pengukuran variabel yang terstandarisasi. Pendekatan ini sejalan dengan paradigma positivistik yang menekankan generalisasi hasil berdasarkan data terukur dan analisis statistik inferensial (Neuman, 2014) (sagepub.com).

Teknik analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial struktural. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil responden dan persepsi umum terhadap setiap variabel penelitian. Analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Analisis ini meliputi pengujian outer model (validitas dan reliabilitas konstruk), inner model (hubungan struktural antarvariabel), serta pengujian efek mediasi motivasi berorganisasi dengan pendekatan bootstrapping untuk menilai signifikansi jalur (Sarstedt, Ringle, & Hair, 2022) (emerald.com). Selain itu, uji Goodness of Fit dilakukan melalui nilai R^2 , f^2 , dan Q^2 untuk memastikan model struktural memiliki daya jelaskan dan prediksi yang baik (Chin, 2010) (researchgate.net). Seluruh analisis dilakukan pada taraf signifikansi 5% dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai p-value (<0.05).

Pendekatan kuantitatif dengan teknik SEM-PLS ini dinilai paling tepat karena mampu menganalisis hubungan simultan dan efek mediasi dalam satu model terintegrasi dengan ukuran sampel relatif kecil serta asumsi distribusi nonparametrik. Hasil analisis diharapkan memberikan pemahaman empiris yang kuat mengenai bagaimana pelaksanaan LDKKM mempengaruhi pengembangan keterampilan profesional mahasiswa melalui dorongan motivasi berorganisasi sebagai mekanisme mediatif yang signifikan secara statistik dan teoritis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

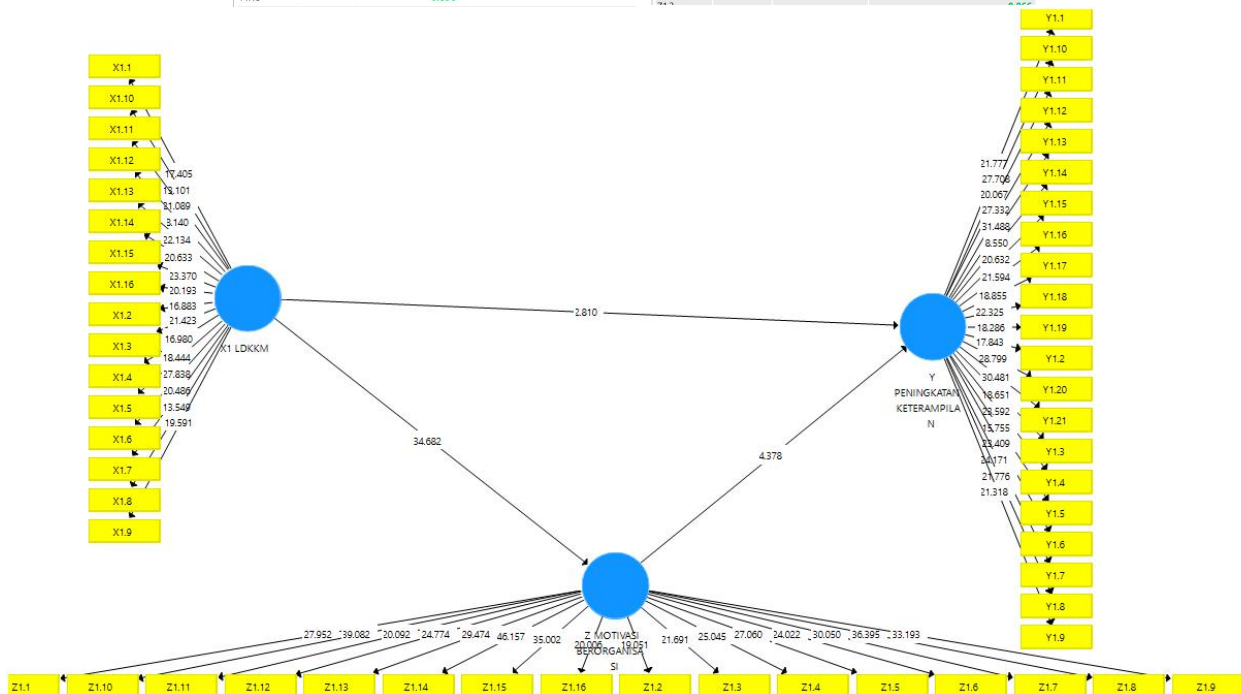
Pengujian Model Outer

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang

ditunjukkan oleh nilai loading factor. Loading factor adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai loading factor lebih besar 0,7 dikatakan valid.

Tabel 1. Outer Model

	X1 LDKKM	Y PENINGKATAN KET...	Z MOTIVASI BERORGANISASI
X1.1	0.824		
X1.10	0.776		
X1.11	0.849		
X1.12	0.752		
X1.13	0.839		
X1.14	0.796		
X1.15	0.844		
X1.16	0.825		
X1.2	0.786		
X1.3	0.851		
X1.4	0.791		
X1.5	0.829		
X1.6	0.873		
X1.7	0.851		
X1.8	0.803		
X1.9	0.813		
Y1.1		0.839	
Y1.10		0.879	
Y1.11		0.834	
Y1.12		0.886	
Y1.13		0.896	
Y1.17		0.795	
Y1.18		0.828	
Y1.19		0.803	
Y1.2		0.824	
Y1.20		0.859	
Y1.21		0.866	
Y1.3		0.832	
Y1.4		0.851	
Y1.5		0.827	
Y1.6		0.859	
Y1.7		0.855	
Y1.8		0.841	
Y1.9		0.835	
Z1.1			0.899
Z1.10			0.917
Z1.11			0.853
Z1.12			0.884
Z1.13			0.902
Z1.14			0.924
Z1.15			0.899
Z1.16			0.822



Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada Tabel diatas semua indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,70 dan dikatakan valid, Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity.

Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan dengan cara melihat nilai cross loading pengukuran konstruk.

Nilai cross loading menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki discriminant validity yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.2.9 hasil cross loading dapat ditunjukkan pada Tabel dibawah ini:

Tabel 2. Discriminant Validity

Discriminant Validity			
Fornell-Larcker Criterion Cross Loadings Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)			
	X1 LDKKM	Y PENINGK...	Z MOTIVASI...
X1 LDKKM	0.819		
Y PENINGKATAN KETERAMPILAN	0.856	0.838	
Z MOTIVASI BERORGANISASI	0.901	0.878	0.885

Uji *discriminant validity* bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki perbedaan yang jelas dan tidak saling tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji *discriminant validity* adalah kriteria Fornell–Larcker, yang membandingkan nilai akar kuadrat Average Variance Extracted ($\sqrt{AVE}$) dengan nilai korelasi antar konstruk.

Berdasarkan hasil pengujian *discriminant validity* menggunakan kriteria Fornell–Larcker pada Gambar di atas, dapat dilihat bahwa nilai diagonal ($\sqrt{AVE}$) untuk masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Konstruk X1 LDKKM memiliki nilai $\sqrt{AVE}$ sebesar 0,819, yang lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk Y Peningkatan Keterampilan dan Z Motivasi Berorganisasi. Konstruk Y Peningkatan Keterampilan memiliki nilai $\sqrt{AVE}$ sebesar 0,838, yang juga lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lainnya. Demikian pula, konstruk Z Motivasi Berorganisasi menunjukkan nilai $\sqrt{AVE}$ sebesar 0,885, yang lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk X1 dan Y.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki tingkat keunikan yang memadai dan mampu menjelaskan indikator-indikatornya secara lebih baik dibandingkan dengan konstruk lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria discriminant validity berdasarkan Fornell–Larcker Criterion, sehingga masing-masing variabel laten dinyatakan valid secara diskriminan dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Composite Reliability

Outer model selain diukur dengan menilai convergent validity dan discriminant validity juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan nilai composite reliability. Konstruk dinyatakan reliabel jika composite reliability mempunyai nilai > 0.7 , maka konstruk dinyatakan reliabel.

Reliability

Outer model selain diukur dengan menilai convergent validity dan discriminant validity juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan nilai reliability (Cronbach Alpha). Konstruk dinyatakan reliabel jika Cronbach’s Alpha mempunyai nilai > 0.6 , maka konstruk dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai reliability

dapat ditunjukkan pada Tabel dibawah ini :

Tabel 3. Uji AVE

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1 LDKKM	0.967	0.968	0.970	0.671
Y PENINGKATAN KETERAMPILAN	0.979	0.980	0.980	0.702
Z MOTIVASI BERORGANISASI	0.981	0.982	0.983	0.783

Uji construct reliability and validity bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi dan ketepatan pengukuran yang baik dalam merepresentasikan konstruk laten. Pengujian ini dilakukan melalui beberapa indikator, yaitu Cronbach's Alpha, rho_A, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE).

Berdasarkan hasil analisis pada gambar di atas, konstruk X1 LDKKM memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,967, rho_A sebesar 0,968, Composite Reliability sebesar 0,970, dan AVE sebesar 0,671. Nilai-nilai tersebut telah melampaui batas minimum yang direkomendasikan, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability $\geq 0,70$ serta AVE $\geq 0,50$. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk X1 LDKKM memiliki reliabilitas internal yang sangat baik serta mampu menjelaskan varians indikator secara memadai.

Konstruk Y Peningkatan Keterampilan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,979, rho_A sebesar 0,980, Composite Reliability sebesar 0,980, dan AVE sebesar 0,702. Nilai-nilai ini mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi serta validitas konvergen yang baik, sehingga indikator-indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk peningkatan keterampilan secara akurat.

Selanjutnya, konstruk Z Motivasi Berorganisasi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,981, rho_A sebesar 0,982, Composite Reliability sebesar 0,983, dan AVE sebesar 0,783. Nilai AVE yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten, sedangkan nilai reliabilitas yang tinggi menunjukkan konsistensi pengukuran yang sangat kuat.

Secara keseluruhan, hasil pengujian construct reliability and validity menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis struktural pada tahap selanjutnya.

Pengujian Hipotesis

Analisis path coefficient bertujuan untuk mengetahui arah, kekuatan, dan signifikansi pengaruh antar variabel laten dalam model struktural. Pengujian signifikansi dilakukan dengan melihat nilai T-statistics dan P-values, dengan kriteria nilai T-statistics $> 1,96$ dan P-values $< 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Tabel 4. Path Coefficients

Path Coefficients					
Mean, STDEV, T-Values, P-Values		Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	
	Original Sample (O)	Sample Me...	Standard D...	T Statistics (...)	P Values
X1 LDKKM -> Y PENINGKATAN KETERAMPILAN	0.346	0.361	0.123	2.810	0.005
X1 LDKKM -> Z MOTIVASI BERORGANISASI	0.901	0.897	0.026	34.682	0.000
Z MOTIVASI BERORGANISASI -> Y PENINGKATAN KETERAMPILAN	0.567	0.547	0.129	4.378	0.000

Berdasarkan hasil analisis pada gambar di atas, jalur pengaruh X1 LDKKM terhadap Y Peningkatan Keterampilan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,346, dengan nilai T-statistics sebesar 2,810 dan P-values sebesar 0,005. Nilai tersebut menunjukkan bahwa LDKKM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan keterampilan. Artinya, semakin baik penerapan LDKKM, maka semakin tinggi peningkatan keterampilan yang diperoleh.

Selanjutnya, jalur pengaruh X1 LDKKM terhadap Z Motivasi Berorganisasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,901, dengan nilai T-statistics sebesar 34,682 dan P-values sebesar 0,000. Hasil ini mengindikasikan adanya pengaruh positif dan sangat signifikan antara LDKKM terhadap motivasi berorganisasi. Hal ini menunjukkan bahwa LDKKM memiliki peran yang sangat kuat dalam meningkatkan motivasi berorganisasi.

Adapun jalur pengaruh Z Motivasi Berorganisasi terhadap Y Peningkatan Keterampilan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,567, dengan nilai T-statistics sebesar 4,378 dan P-values sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan keterampilan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi berorganisasi, maka semakin meningkat pula keterampilan yang dimiliki.

Secara keseluruhan, hasil analisis path coefficient menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam model penelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa LDKKM tidak hanya berpengaruh langsung terhadap peningkatan keterampilan, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui peningkatan motivasi berorganisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis model struktural, dapat disimpulkan bahwa LDKKM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan LDKKM yang baik mampu mendorong peningkatan keterampilan secara nyata. Selain itu, LDKKM juga terbukti berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap motivasi berorganisasi, yang mengindikasikan bahwa LDKKM berperan penting dalam meningkatkan dorongan mahasiswa untuk terlibat aktif dalam kegiatan organisasi. Selanjutnya, motivasi berorganisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan keterampilan. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi berorganisasi merupakan faktor penting yang mendukung pengembangan keterampilan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa LDKKM tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan keterampilan, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan motivasi berorganisasi. Dengan demikian, motivasi berorganisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara LDKKM dan peningkatan keterampilan.

DAFTAR REFERENSI

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
<https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/H/bo3684031.html>
- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. Macmillan.
<https://www.macmillan.com/college/us/dewey/experienceandeducation/>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
<https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
- Komariah, A., & Triatna, C. (2021). *Visionary leadership menuju sekolah efektif*. Bumi Aksara.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1289426>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand.
- Partnership for 21st Century Skills. (2019). *Framework for 21st century learning*.
<http://www.p21.org/our-work/p21-framework>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Santrock, J. W. (2021). *Educational psychology* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
<https://www.mheducation.com/highered/product/educational-psychology-santrock/M9781260565650.html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory Into Practice*, 41(2), 64–70. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2