

**PENGARUH PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DAN PELATIHAN
VOKASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS DENGAN
KEPUASAN PELATIHAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA UPTD BALAI LATIHAN KERJA LANGKAT**

TESIS

**OLEH:
DIAN IVANASARI
241805027**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 31/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)31/7/26

**PENGARUH PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DAN PELATIHAN
VOKASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS DENGAN
KEPUASAN PELATIHAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA UPTD BALAI LATIHAN KERJA LANGKAT**

Tesis

Sebagai Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Magister
Program Studi Magister Manajemen

OLEH :

DIAN IVANASARI

241805027



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 31/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)31/7/26

PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MAGISTER MANAJEMEN

HALAMAN PENGESAHAN

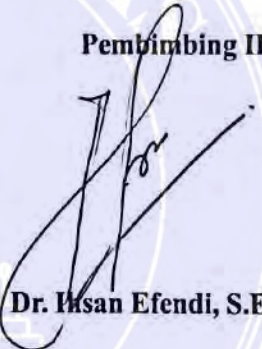
Judul : Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Dan Pelatihan Vokasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Dengan Kepuasan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD Balai Latihan Kerja Langkat
Nama : Dian Ivanasari
NPM : 241805027

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E, M.Si


Dr. Ihsan Efendi, S.E, M.M

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Direktur Pascasarjana



Dr. Adelina Lubis, SE, M.Si



Prof. Dr. Ir. Retna Astusi K, MS

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan/magister disuatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka



Medan, April 2026

Yang Menyatakan
Dian Ivana Sari

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademi Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dian Ivanasari
NPM : 241805027
Program Studi : Magister Manajemen
Program : Pascasarjana
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Dan Pelatihan Vokasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Dengan Kepuasan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD Balai Latihan Kerja Langkat.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : April 2026
Yang menyatakan



(Dian Ivanasari)

ABSTRACT

The Influence of Competency-Based Training and Vocational Training on Increasing Productivity with Training Satisfaction as an Intervening Variable at the Langkat Vocational Training Center UPTD

Nama : Dian Ivanasari
NPM : 241805027
Program Studi : Magister Manajemen
Pembimbing I : Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E, M.Si
Pembimbing II : Dr. Ihsan Efendi, S.E, M.M

This study aims to analyze the influence of Organizational Culture and Leadership This study aims to analyze the effect of competency-based training and vocational training on productivity improvement, with training satisfaction as an intervening variable at the Regional Technical Implementation Unit of the Job Training Center (UPTD BLK) Langkat. Improving the quality of human resources through relevant and practical training is essential in addressing employment challenges and low labor productivity. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of trainees at UPTD BLK Langkat, with a total sample of 65 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) PLS. The results indicate that competency-based training and vocational training have a positive and significant effect on training satisfaction. Furthermore, training satisfaction has a positive and significant effect on productivity improvement. Competency-based training and vocational training also have a positive effect on productivity improvement, both directly and indirectly through training satisfaction as an intervening variable. These findings highlight the important role of training satisfaction in strengthening the relationship between training programs and productivity improvement. Based on the findings, it can be concluded that improving the quality of competency-based and vocational training, supported by high levels of trainee satisfaction, is a key factor in enhancing productivity among trainees at UPTD BLK Langkat.

Keywords: Competency-Based Training, Vocational Training, Training Satisfaction, Productivity Improvement.

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Dan Pelatihan Vokasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Dengan Kepuasan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD Balai Latihan Kerja Langkat

Nama : Dian Ivanasari
NPM : 241805027
Program Studi : Magister Manajemen
Pembimbing I : Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E, M.Si
Pembimbing II : Dr. Ihsan Efendi, S.E, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan vokasi terhadap peningkatan produktivitas dengan kepuasan pelatihan sebagai variabel intervening pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Langkat. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang relevan dan aplikatif menjadi kebutuhan penting dalam menghadapi permasalahan ketenagakerjaan dan rendahnya produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah peserta pelatihan pada UPTD BLK Langkat, dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan vokasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelatihan. Selain itu, kepuasan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan vokasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan pelatihan sebagai variabel intervening. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan pelatihan memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara pelatihan dan peningkatan produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan vokasi, yang didukung oleh tingkat kepuasan peserta yang tinggi, merupakan faktor kunci dalam mendorong peningkatan produktivitas peserta pelatihan di UPTD BLK Langkat.

Kata Kunci: Pelatihan Berbasis Kompetensi, Pelatihan Vokasi, Kepuasan Pelatihan, Peningkatan Produktivitas.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Dan Pelatihan Vokasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Dengan Kepuasan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD Balai Latihan Kerja Langkat”**.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K. MS, selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Medan Area
4. Ibu Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, S. E, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, waktu dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. Ihsan Efendi, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, waktu dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, semangat, dan dukungan tanpa henti dalam setiap langkah penulis. Tanpa restu dan pengorbanan mereka, karya ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik.
7. Seluruh anggota keluarga, yang senantiasa memberikan motivasi, perhatian, dan dorongan moral kepada penulis dalam menghadapi setiap tantangan selama proses penyusunan karya ini.

8. Rekan-rekan mahasiswa satu kelas Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2024, yang telah menjadi teman seperjuangan dalam menempuh setiap tahap perkuliahan. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan kerja sama yang baik selama proses belajar dan penyusunan karya ini. Kebersamaan kalian memberikan semangat dan kenangan yang tak ternilai.
9. Seluruh Dosen Pascasarjana Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh Pegawai/Staff Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritik yang bersifat konstruktif dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun masyarakat.

Medan, April 2026



Dian Ivanasari

241805027

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN.....	ii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian.....	16
1.4. Manfaat Penelitian	17
1.5. Keaslian Penelitian.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	19
2.1 Landasan Teori	19
2.1.1 <i>Grand Theory</i>	19
2.1.2 Peningkatan Produktivitas.....	21
2.1.3 Pelatihan Berbasis Kompetensi.....	22
2.1.5 Kepuasan Pelatihan	25
2.2 Penelitian Terdahulu.....	26
2.3 Kerangka Konseptual	27
2.4 Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Sumber Data.....	36
3.3 Lokasi Penelitian.....	37
3.4 Waktu Penelitian	37
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	37
3.5.1 Populasi Penelitian	37
3.5.2 Sampel Penelitian.....	38
3.6 Definisi Operasional.....	39
3.7 Skala Pengukuran Variabel	41

3.8 Teknik Analisis Data	42
3.8.1 Evaluasi <i>Outer Model (Measurement Model)</i>	42
3.8.2 Uji Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT).....	43
3.8.3 Evaluasi Inner Model (<i>Structural Model</i>)	43
3.8.4 Uji Hipotesis	44
BAB IV DESKRIPSI WILAYAH DAN KARAKTERISTIK RESPONDEN	46
4.1 Deskripsi Wilayah Kantor Dinas Ketenagakerjaan UPTD Langkat	46
4.1.1 Letak Wilayah Penelitian	46
4.1.2 Kondisi Geografis	46
4.1.3 Luas Wilayah.....	47
4.1.4 Kondisi Sosial Budaya	47
4.2 Karakteristik Responden	48
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	49
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	51
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	53
5.1. Hasil Penelitian	53
5.1.1 Analisis Variabel Penelitian.....	53
5.1.2 Evaluasi <i>Outer Model (Measurement Model)</i>	57
5.1.3 Evaluasi Inner Model (<i>Structural Model</i>)	64
5.1.4 Uji Hipotesis.....	67
5.2 Pembahasan Analisis Data	70
BAB VI PENUTUP	84
6.1 Kesimpulan	84
6.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90
DAFTAR LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Angka Pengangguran Total Tenaga Kerja di Indonesia.....	2
Tabel 1.2 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Langkat 2020–2024....	3
Tabel 1.3 Produktivitas Tenaga Kerja Sebelum dan Sesudah Pelatihan	4
Tabel 1.4 Hasil Pra-Survei Pelatihan Berbasis Kompetensi	5
Tabel 1.5 Hasil Pra-Survei Pelatihan Vokasi.....	8
Tabel 1.6 Hasil Pra-Survei Peningkatan Produktivitas	10
Tabel 1.7 Hasil Pra-Survei Kepuasan Latihan	11
Tabel 2.1 Landasan Teori Penelitian	20
Tabel 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Data Peserta pelatihan UPTD balai latihan kerja Kabupaten Langkat tahun 2024	38
Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	40
Tabel 3.4 Skala Likert	41
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	52
Tabel 5.1 Kuesioner Untuk Variabel Pelatihan Berbasis Kompetensi (X_1)	53
Tabel 5.2 Kuesioner Untuk Variabel Pelatihan Vokasi (X_2).....	54
Tabel 5.3 Kuesioner Untuk Variabel Kepuasan Pelatihan (Z)	55
Tabel 5.4 Kuesioner Untuk Variabel Peningkatan Produktivitas (Y).....	56
Tabel 5.5 Pengujian Validitas Berdasarkan <i>Outer Loading</i>	58
Tabel 5.6 Pengujian Validitas berdasarkan <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	60
Tabel 5.7 Nilai <i>Cross Loading</i>	61
Tabel 5.8 Nilai <i>Fornell–Larcker Criterion</i>	62
Tabel 5.9 Nilai Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT).....	63
Tabel 5.10 Nilai <i>Construct Reliability and Validity</i>	64
Tabel 5.11 Nilai <i>R Square</i> dan <i>R Square Adjusted</i>	65
Tabel 5.12 Hasil Pengujian Model Fit.....	66
Tabel 5.13 Hasil <i>Q2 Predict</i>	67
Tabel 5.14 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	68
Tabel 5.15 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 5.1 Uji <i>Outer Loading</i>	59
Gambar 5.2 Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu fokus utama pembangunan nasional, khususnya dalam menghadapi tantangan era industri 4.0 dan transformasi digital. Di tengah persaingan dunia kerja yang semakin ketat, penguasaan kompetensi kerja yang relevan dan sesuai kebutuhan industri menjadi syarat utama bagi tenaga kerja untuk dapat terserap dalam pasar kerja secara efektif. Dalam konteks ini, keberadaan lembaga pelatihan kerja seperti UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki peran strategis sebagai institusi yang berfungsi mencetak tenaga kerja kompeten melalui pelatihan-pelatihan terstruktur, baik yang bersifat vokasi maupun berbasis kompetensi (Salsabila, 2022).

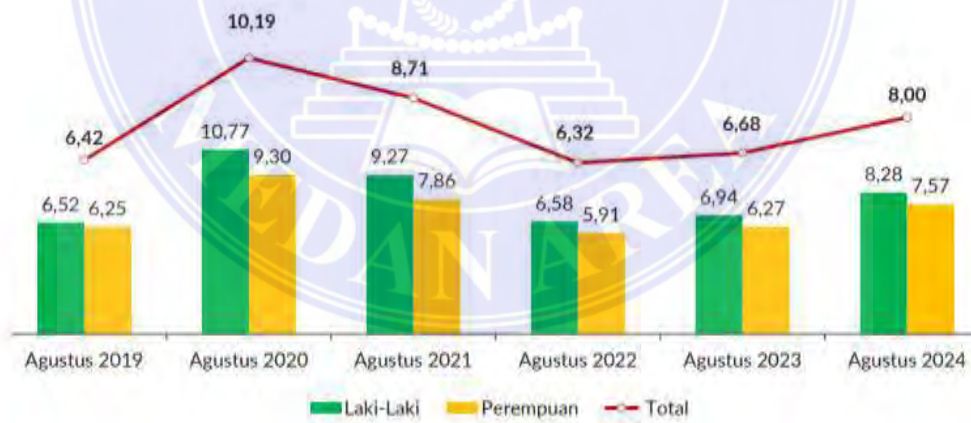
Pengembangan sumber daya manusia pada saat ini merupakan objek yang sangat harus di perhatikan dalam perusahaan karena merupakan penggerak operasional di dalam perusahaan, setiap perusahaan tentu menginginkan karyawan nya berkembang sesuai dengan harapan dan kemauan perusahaan tapi pengembangan sumber daya manusia terkadang terhambat oleh karyawan yang mempunyai kelemahan yang begitu banyak dan tidak cukup baik dalam mengerjakan sesuatu, maka dari itu perusahaan harus mampu melihat masalah ini untuk menyelesaikan ini dengan cara yang baik.

Melalui program atau gagasan, pemerintah mencegah terjadinya segala hal yang buruk seperti kemiskinan, pengangguran, dan ledakan jumlah penduduk. Program yang dibentuk oleh pemerintah untuk bidang ketenagakerjaan berguna agar tidak meledaknya jumlah angkatan kerja (Fitriyani, 2022). Bonus demografi di Indonesia

yang begitu besar mengakibatkan tidak semuanya memiliki pekerjaan atau biasanya disebut pengangguran. Indonesia memiliki tingkat pengangguran yang cukup tinggi karena tidak seimbangnya jumlah tenaga dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Pengangguran mendorong peningkatan keresahan sosial dan kriminal, sehingga dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang. Kelangkaan kesempatan kerja akan menjadi awal dari keterbatasan sumber peluang bagi masyarakat untuk memperoleh penghasilan (Aditya, 2023). Hal ini tentu saja menjadi masalah yang penting karena akan berdampak pada masalah kemiskinan dan kesejahteraan masyarakat yang memang telah menjadi masalah nasional. Tabel berikut menunjukkan penurunan yang terjadi secara perlahan dan berkelanjutan, khususnya angka pengangguran wanita. Dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Angka Pengangguran Total Tenaga Kerja di Indonesia



Sumber: *bps.co.id*, 2025

Dari tabel 1.1, setengah pengangguran adalah penduduk bekerja dengan jam kerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam per minggu) dan masih mencari pekerjaan atau bersedia menerima pekerjaan lain. Tingkat setengah pengangguran pada

Agustus 2024 adalah sebesar 8,00 persen. Hal ini berarti dari 100 penduduk bekerja terdapat sekitar 8 orang yang termasuk setengah penganggur. Dibandingkan Agustus 2023, tingkat setengah pengangguran mengalami kenaikan sebesar 1,32 persen poin. Sedangkan jika dibandingkan Agustus 2019 masih lebih tinggi sebesar 1,58 persen poin. Pada Agustus 2024, tingkat setengah pengangguran laki-laki sebesar 8,28 persen, sedangkan tingkat setengah pengangguran perempuan sebesar 7,57 persen. Dibandingkan Agustus 2023, baik tingkat setengah pengangguran laki-laki maupun perempuan mengalami peningkatan masing-masing sebesar 1,34 persen poin.

Untuk memperjelas kondisi ketenagakerjaan di wilayah penelitian, salah satu indikator utama yang digunakan untuk menggambarkan permasalahan ketenagakerjaan adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Data TPT Kabupaten Langkat dalam 5 tahun terakhir disajikan pada tabel berikut sebagai gambaran dinamika pengangguran dan tantangan penyerapan tenaga kerja:

Tabel 1.2
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Langkat 2020–2024

Tahun	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (%)	Keterangan / Sumber
2020	4,73%	TPT Langkat pada Februari 2020 tercatat sebesar 4,73% menurut BPS Kabupaten Langkat.
2021	± 5,12%	Menurut Langkat Dalam Angka 2023, TPT Kabupaten Langkat sebesar 5,12% pada tahun 2021.
2022	6,88%	TPT Kabupaten Langkat mengalami kenaikan di tahun 2022.
2023	6,33%	TPT Langkat tahun 2023 tercatat sebesar 6,33% menurut statistik ketenagakerjaan BPS.
2024	6,08%	TPT diukur berdasarkan SAKERNAS Agustus 2024 menunjukkan penurunan menjadi 6,08%.

Sumber: bps.co.id, 2025

Berdasarkan tabel 1.2, Data statistik menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kabupaten Langkat meningkat dari 4,73% pada tahun 2020 ke

puncaknya 6,88% pada tahun 2022, sebelum mengalami penurunan menjadi 6,08% pada tahun 2024. Tren ini menunjukkan dinamika tenaga kerja di wilayah ini yang dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, kebutuhan keterampilan, serta intervensi pelatihan kerja yang dilaksanakan selama periode tersebut. Perubahan TPT ini menjadi dasar empiris penting dalam menilai efektivitas pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan vokasi terhadap produktivitas tenaga kerja di BLK Langkat.

Untuk melihat efektivitas pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Langkat, diperlukan gambaran mengenai perubahan tingkat produktivitas peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Produktivitas tenaga kerja mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan output kerja secara optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan. Perbandingan tingkat produktivitas sebelum dan sesudah pelatihan selama periode 2023–2025 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Produktivitas Tenaga Kerja Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Tahun	Produktivitas Sebelum Pelatihan (%)	Produktivitas Sesudah Pelatihan (%)	Peningkatan (%)	Keterangan
2023	65,2	74,8	9,6	Peningkatan keterampilan dasar & adaptasi kerja
2024	67,1	79,6	12,5	Pelatihan vokasi lebih aplikatif & relevan industri
2025	66,5	77,3	10,8	Pelatihan berbasis kompetensi lebih terstruktur

Sumber: UPTD BLK Langkat, 2023–2025.

Berdasarkan tabel 1.3, terlihat bahwa tingkat produktivitas peserta pelatihan BLK Langkat tidak konsisten naik. Pada tahun 2024, produktivitas peserta setelah pelatihan meningkat sebesar 12,5% dibandingkan sebelum pelatihan. Namun ditahun 2025 mengalami penurunan. Tren peningkatan tersebut mengindikasikan bahwa

pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan vokasi yang diselenggarakan oleh BLK Langkat belum sepenuhnya terealisasi oleh sebab itu kerja peserta belum nyata adanya, baik dari segi kualitas maupun efisiensi kerja.

Pelatihan berbasis kompetensi menekankan pada pencapaian hasil belajar sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional (SKKNI), dengan pendekatan pembelajaran yang berorientasi pada praktik kerja nyata (*work-based learning*). Di sisi lain, pelatihan vokasi bertujuan untuk membekali peserta dengan keterampilan teknis yang spesifik dan siap pakai, yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja di sektor tertentu.

Keduanya dirancang untuk mendorong peningkatan produktivitas, namun efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh metode atau kurikulum semata, melainkan juga oleh tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap proses, fasilitas, dan manfaat pelatihan yang diterima. Sebelum melakukan penelitian dilakukan observasi awal terlebih dahulu sebagai pra-survei dengan melakukan penyebaran kuesioner pra-survei kepada 30 responden sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survei Pelatihan Berbasis Kompetensi

No.	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden
		SS	S	N	TS	STS	
Kesesuaian materi dengan standar kompetensi							
1.	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan standar kompetensi kerja yang dibutuhkan.	2	4	8	7	6	30
Kejelasan tujuan dan capaian kompetensi							
2.	Tujuan dan capaian kompetensi pelatihan dijelaskan dengan jelas sejak awal pelatihan.	5	7	6	7	5	30
Kualitas instruktur							
3.	Instruktur pelatihan mampu menjelaskan materi sesuai dengan kompetensi yang ditargetkan.	7	5	9	6	3	30
Metode pelatihan berbasis kompetensi							
4.	Metode pelatihan yang digunakan membantu	5	6	5	9	5	30

No.	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden
		SS	S	N	TS	STS	
	saya menguasai kompetensi kerja yang diajarkan.						
Evaluasi dan uji kompetensi							
5.	Evaluasi dan uji kompetensi dilakukan secara objektif sesuai dengan materi pelatihan.	5	5	8	7	5	30

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei pelatihan berbasis kompetensi (X_1) terhadap 30 responden, diperoleh bahwa rata-rata penilaian responden berada pada kategori sedang. Perhitungan skor menunjukkan bahwa indikator kesesuaian materi dengan standar kompetensi memperoleh nilai rata-rata sekitar 3,0, yang mengindikasikan bahwa materi pelatihan dinilai cukup sesuai, namun belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan kompetensi peserta. Indikator kejelasan tujuan dan capaian kompetensi memiliki nilai rata-rata sekitar 3,1, yang menunjukkan bahwa tujuan pelatihan telah dijelaskan dengan cukup jelas, meskipun masih terdapat peserta yang belum sepenuhnya memahami capaian kompetensi yang diharapkan. Sementara itu, indikator kualitas instruktur memperoleh nilai rata-rata sekitar 3,2, yang menandakan bahwa kemampuan instruktur dinilai cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar penyampaian materi berbasis kompetensi lebih optimal. Selanjutnya, indikator metode pelatihan berbasis kompetensi dan evaluasi serta uji kompetensi masing-masing memiliki nilai rata-rata sekitar 3,0, yang menunjukkan bahwa metode dan evaluasi pelatihan dinilai cukup membantu, tetapi belum sepenuhnya efektif bagi seluruh peserta. Secara keseluruhan, rata-rata variabel Pelatihan Berbasis Kompetensi (X_1) berada pada kisaran $\pm 3,1$, yang mengindikasikan bahwa pelatihan telah berjalan cukup baik, namun masih memerlukan perbaikan dalam aspek kesesuaian materi, metode pelatihan, dan evaluasi

kompetensi agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kepuasan pelatihan dan peningkatan produktivitas peserta.

Fenomena aktual yang terjadi di berbagai daerah, termasuk di Kabupaten Langkat, menunjukkan bahwa tingkat serapan tenaga kerja lulusan pelatihan BLK masih belum optimal. Beberapa peserta pelatihan menyatakan bahwa pelatihan belum sepenuhnya sesuai harapan, terutama dari segi relevansi materi, keterampilan yang diajarkan, dan kesiapan instruktur. Hal ini memunculkan pertanyaan kritis mengenai efektivitas implementasi program pelatihan berbasis kompetensi dan vokasi dalam meningkatkan kompetensi nyata peserta.

Selain pelatihan berbasis kompetensi, UPTD Langkat juga mengadakan pelatihan Vokasi. Pelatihan vokasi merupakan salah satu bentuk pendidikan dan pelatihan yang berorientasi langsung pada peningkatan keterampilan teknis dan kesiapan kerja peserta sesuai kebutuhan dunia industri. Di tengah persaingan pasar kerja yang semakin kompetitif, pelatihan vokasi menjadi strategi penting dalam pembangunan sumber daya manusia karena mampu menjembatani kesenjangan antara pendidikan formal dan tuntutan lapangan kerja (Hakim, 2022).

Pelatihan ini dirancang dengan pendekatan praktik kerja nyata (*work-based learning*) yang tidak hanya membekali peserta dengan keterampilan teknis, tetapi juga menanamkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan etos kerja. Dalam konteks lembaga pelatihan seperti UPTD Balai Latihan Kerja (BLK), pelatihan vokasi menjadi program unggulan yang diharapkan mampu mencetak tenaga kerja terampil dan siap pakai. Berikut ini hasil prasurvey yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan vokasi sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survei Pelatihan Vokasi

No.	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden
		SS	S	N	TS	STS	
Dominasi praktik							
1.	Pelatihan lebih banyak menekankan praktik dibandingkan teori.	6	6	8	5	5	30
Relevansi dengan kebutuhan industri							
2.	Materi pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja/industri saat ini.	6	7	5	5	7	30
Fasilitas dan peralatan praktik							
3.	Fasilitas dan peralatan praktik yang disediakan mendukung proses pelatihan.	5	8	9	4	4	30
Keterlibatan instruktur/praktisi							
4.	Instruktur memiliki pengalaman praktis yang relevan dengan bidang pelatihan.	6	5	8	6	5	30
Kemudahan penerapan keterampilan							
5.	Keterampilan yang saya peroleh mudah diterapkan di dunia kerja.	5	6	7	7	5	30

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei pelatihan vokasi (X_2) terhadap 30 responden, diperoleh bahwa penilaian responden secara umum berada pada kategori sedang. Indikator dominasi praktik dibandingkan teori memperoleh nilai rata-rata sekitar 3,1, yang menunjukkan bahwa pelatihan vokasi telah cukup menekankan aspek praktik, meskipun belum sepenuhnya optimal bagi seluruh peserta. Indikator relevansi materi dengan kebutuhan industri memiliki nilai rata-rata sekitar 3,0, yang mengindikasikan bahwa materi pelatihan dinilai cukup relevan dengan dunia kerja saat ini, namun masih perlu penyesuaian agar lebih sesuai dengan kebutuhan industri terkini. Selanjutnya, indikator fasilitas dan peralatan praktik memperoleh nilai rata-rata sekitar 3,1, yang menunjukkan bahwa sarana pelatihan dinilai cukup mendukung, tetapi masih memerlukan peningkatan kualitas dan kelengkapan. Indikator keterlibatan instruktur/praktisi dan kemudahan penerapan keterampilan di dunia kerja masing-

masing memiliki nilai rata-rata sekitar 3,0, yang menandakan bahwa pengalaman instruktur dan hasil keterampilan yang diperoleh peserta sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya memberikan kemudahan maksimal dalam penerapan di dunia kerja. Secara keseluruhan, rata-rata variabel pelatihan vokasi (X2) berada pada kisaran $\pm 3,04$, yang menunjukkan bahwa pelatihan vokasi di UPTD BLK Langkat telah berjalan cukup baik, tetapi masih memerlukan penyempurnaan terutama pada aspek relevansi industri dan optimalisasi praktik agar mampu meningkatkan kepuasan pelatihan dan produktivitas peserta.

Kemudian faktor peningkatan produktivitas merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu program pelatihan kerja, khususnya yang diselenggarakan oleh lembaga seperti UPTD Balai Latihan Kerja (BLK). Kompetensi mencakup kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan (Rahayu, 2021).

Dalam konteks pelatihan vokasi dan pelatihan berbasis kompetensi, pencapaian peningkatan produktivitas menjadi tujuan akhir yang diharapkan, baik oleh peserta pelatihan itu sendiri maupun oleh dunia usaha dan dunia industri (DUDI) (Ananda, dkk, 2022). Oleh karena itu, kajian tentang peningkatan produktivitas menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa *output* dari pelatihan benar-benar menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan siap bersaing di dunia kerja yang dinamis. Berikut ini hasil prasurvey yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh peningkatan produktivitas:

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei Peningkatan Produktivitas

No.	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden
		SS	S	N	TS	STS	
Kualitas hasil kerja							
1.	Kualitas hasil kerja saya meningkat setelah mengikuti pelatihan.	5	7	7	6	5	30
Kecepatan dan ketepatan waktu							
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tepat waktu setelah pelatihan.	6	5	7	5	7	30
Kemampuan memenuhi target							
3.	Saya lebih mampu memenuhi target kerja setelah mengikuti pelatihan.	5	6	7	8	4	30
Efisiensi kerja							
4.	Saya bekerja lebih efisien dalam menggunakan waktu dan sumber daya.	4	5	8	6	7	30
Kemandirian kerja							
5.	Saya lebih mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan setelah pelatihan.	5	5	7	8	5	30

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei peningkatan produktivitas (Y) terhadap 30 responden, diperoleh bahwa penilaian responden secara umum berada pada kategori sedang. Indikator kualitas hasil kerja memperoleh nilai rata-rata sekitar 3,1, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya peningkatan kualitas kerja setelah mengikuti pelatihan. Indikator kecepatan dan ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata sekitar 3,0, yang mengindikasikan bahwa pelatihan cukup membantu peserta dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat waktu, meskipun dampaknya belum dirasakan secara maksimal oleh seluruh responden. Selanjutnya, indikator kemampuan memenuhi target kerja memperoleh nilai rata-rata sekitar 3,0, yang menunjukkan adanya peningkatan kemampuan dalam mencapai target kerja setelah pelatihan. Indikator efisiensi kerja memiliki nilai rata-rata sekitar 2,9, yang menandakan bahwa peningkatan efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya masih

relatif terbatas. Sementara itu, indikator kemandirian kerja memperoleh nilai rata-rata sekitar 3,0, yang menunjukkan bahwa pelatihan cukup berkontribusi dalam meningkatkan kemandirian peserta dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara keseluruhan, rata-rata variabel peningkatan produktivitas (Y) berada pada kisaran $\pm 3,0$, yang mengindikasikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan di UPTD BLK Langkat telah memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja peserta, namun masih memerlukan peningkatan agar hasil yang diperoleh dapat lebih optimal.

Padahal, berdasarkan teori *Expectancy Disconfirmation* oleh Oliver (1997), kepuasan berpengaruh terhadap motivasi belajar dan penerimaan materi, yang secara tidak langsung akan berdampak pada pembentukan kompetensi. Inilah yang menjadi research gap penting, yaitu belum adanya kajian yang menyeluruh mengenai hubungan pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan vokasi terhadap peningkatan produktivitas dengan kepuasan pelatihan sebagai variabel intervening, khususnya dalam konteks lokal UPTD BLK Kabupaten Langkat. Berikut ini hasil prasurvey yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan pelatihan:

Tabel 1.7
Hasil Pra-Survei Kepuasan Latihan

No.	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden
		SS	S	N	TS	STS	
Kepuasan terhadap materi							
1.	Saya merasa puas dengan materi pelatihan yang diberikan.	3	6	8	7	6	30
Kepuasan terhadap instruktur							
2.	Saya merasa puas dengan kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi.	6	5	7	6	6	30
Kepuasan terhadap metode pelatihan							
3.	Metode pelatihan yang digunakan membuat saya nyaman dan mudah memahami materi.	5	3	9	8	5	30
Kepuasan terhadap fasilitas							

No.	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden
		SS	S	N	TS	STS	
4.	Fasilitas pelatihan yang disediakan sudah memadai dan mendukung pembelajaran.	4	4	7	8	7	30
Kepuasan terhadap manfaat pelatihan							
5.	Pelatihan yang saya ikuti memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kemampuan kerja saya.	4	5	7	8	6	30

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei kepuasan pelatihan (Z) terhadap 30 responden, diperoleh bahwa tingkat kepuasan peserta secara umum berada pada kategori sedang. Indikator kepuasan terhadap materi pelatihan memperoleh nilai rata-rata sekitar 3,0, yang menunjukkan bahwa materi pelatihan dinilai cukup memuaskan, meskipun masih terdapat peserta yang merasa materi belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Indikator kepuasan terhadap instruktur memiliki nilai rata-rata sekitar 3,1, yang mengindikasikan bahwa kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi dinilai cukup baik dan dapat dipahami oleh peserta. Selanjutnya, indikator kepuasan terhadap metode pelatihan memperoleh nilai rata-rata sekitar 3,0, yang menunjukkan bahwa metode yang digunakan cukup membantu proses pembelajaran, namun belum sepenuhnya optimal bagi seluruh peserta. Indikator kepuasan terhadap fasilitas pelatihan memiliki nilai rata-rata sekitar 2,9, yang mencerminkan bahwa fasilitas dinilai cukup memadai, tetapi masih perlu peningkatan agar dapat lebih mendukung kenyamanan dan efektivitas pelatihan. Sementara itu, indikator kepuasan terhadap manfaat pelatihan memperoleh nilai rata-rata sekitar 3,1, yang menunjukkan bahwa peserta merasakan manfaat pelatihan terhadap peningkatan kemampuan kerja mereka. Secara keseluruhan, rata-rata variabel Kepuasan Pelatihan (Z) berada pada kisaran $\pm 3,02$, yang mengindikasikan bahwa peserta merasa cukup puas terhadap pelatihan.

yang diselenggarakan di UPTD BLK Langkat, namun masih diperlukan perbaikan terutama pada aspek fasilitas dan metode pelatihan agar tingkat kepuasan peserta dapat ditingkatkan.

Penelitian ini memiliki perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, baik dari sisi variabel, lokasi studi, maupun pendekatan analisis. Sebagai contoh, penelitian oleh Rahayu dan Lestari (2020) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Vokasi terhadap Kompetensi Lulusan di Lembaga Pelatihan Kerja” hanya meneliti hubungan langsung antara pelatihan vokasi dan kompetensi tanpa mempertimbangkan peran variabel lain yang mungkin memengaruhi hubungan tersebut, seperti tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan yang diikuti.

Demikian juga, studi oleh Sari dan Maulana (2022) yang berjudul “Peran Kepuasan Pelatihan dalam Meningkatkan produktivitas Pelatihan Kerja” berfokus pada pengaruh kepuasan pelatihan terhadap kompetensi, namun tidak membedakan jenis pelatihan atau meninjau lebih spesifik pelatihan berbasis kompetensi maupun vokasi. Penelitian ini mengadopsi pendekatan mediasi dengan memasukkan kepuasan pelatihan sebagai variabel intervening, untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana pelatihan berbasis kompetensi dan vokasi dapat secara tidak langsung membentuk peningkatan produktivitas melalui kepuasan mereka terhadap proses pelatihan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan vokasi terhadap peningkatan produktivitas dengan kepuasan pelatihan sebagai variabel intervening pada UPTD balai latihan kerja (BLK) Langkat. Berdasarkan uraian latar

belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Dan Pelatihan Vokasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Dengan Kepuasan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD Balai Latihan Kerja Langkat”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil pra-survei dan kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Langkat, Pelatihan berbasis kompetensi merupakan pendekatan pelatihan yang menekankan pada pencapaian standar kompetensi kerja tertentu sesuai kebutuhan industri. Program ini dirancang agar peserta memiliki keterampilan yang terukur, spesifik, dan siap diterapkan di dunia kerja. Secara teoritis, semakin tinggi tingkat kesesuaian kompetensi yang diberikan melalui pelatihan, maka semakin besar pula potensi peningkatan produktivitas peserta setelah mengikuti pelatihan. Namun demikian, efektivitas implementasi pelatihan berbasis kompetensi di UPTD Balai Latihan Kerja Langkat perlu dibuktikan secara empiris. Maka dari itu apakah pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Langkat?

Pelatihan vokasi berorientasi pada penguasaan keterampilan praktis dan teknis yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan. Model pelatihan ini menitikberatkan pada praktik dibanding teori sehingga diharapkan mampu meningkatkan kemampuan kerja peserta secara nyata. Produktivitas peserta setelah mengikuti pelatihan vokasi menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan program. Oleh karena itu, perlu dianalisis apakah pelatihan vokasi yang diselenggarakan telah memberikan kontribusi

signifikan terhadap peningkatan produktivitas peserta. Maka dari itu apakah pelatihan vokasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Langkat?

Keberhasilan pelatihan tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari persepsi dan kepuasan peserta selama mengikuti proses pembelajaran. Pelatihan berbasis kompetensi yang dirancang dengan kurikulum terstruktur, instruktur profesional, serta fasilitas memadai diharapkan mampu meningkatkan kepuasan peserta. Tingkat kepuasan ini penting karena memengaruhi motivasi dan keterlibatan peserta dalam proses pelatihan. Maka dari itu apakah pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Langkat?

Pelatihan vokasi yang efektif harus mampu memberikan pengalaman belajar yang relevan, aplikatif, dan sesuai harapan peserta. Jika metode praktik, materi, serta bimbingan instruktur berjalan dengan baik, maka tingkat kepuasan peserta cenderung meningkat. Sebaliknya, apabila pelatihan tidak sesuai kebutuhan peserta, maka kepuasan dapat menurun. Oleh karena itu, perlu dianalisis hubungan antara pelatihan vokasi dan kepuasan pelatihan. Maka dari itu apakah pelatihan vokasi berpengaruh terhadap kepuasan pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Langkat?

Kepuasan pelatihan mencerminkan sejauh mana peserta merasa puas terhadap materi, metode, instruktur, serta fasilitas yang diberikan. Peserta yang puas cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk menerapkan keterampilan yang diperoleh sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Dengan demikian, kepuasan pelatihan diduga memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja peserta

pasca pelatihan. Maka dari itu apakah kepuasan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Langkat?

Secara konseptual, pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap produktivitas, tetapi juga dapat berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan pelatihan. Artinya, pelatihan yang terstruktur dan sesuai standar kompetensi dapat meningkatkan kepuasan peserta, yang selanjutnya mendorong peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, kepuasan pelatihan diduga berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut. Apakah pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas melalui kepuasan pelatihan sebagai variabel intervening pada UPTD Balai Latihan Kerja Langkat?

Selain pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan vokasi juga diduga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui kepuasan pelatihan. Pelatihan vokasi yang aplikatif dan sesuai kebutuhan peserta dapat meningkatkan kepuasan, yang kemudian berdampak pada optimalisasi penerapan keterampilan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk menguji apakah kepuasan pelatihan memediasi hubungan antara pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas. Maka dari itu apakah pelatihan vokasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas melalui kepuasan pelatihan sebagai variabel intervening pada UPTD Balai Latihan Kerja Langkat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap kepuasan pelatihan pada UPTD balai latihan kerja (BLK) Langkat.

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan vokasi terhadap kepuasan pelatihan pada UPTD balai latihan kerja (BLK) Langkat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas pada UPTD balai latihan kerja (BLK) Langkat.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan produktivitas pada UPTD balai latihan kerja (BLK) Langkat.
5. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan vokasi terhadap peningkatan produktivitas pada UPTD balai latihan kerja (BLK) Langkat.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan produktivitas melalui kepuasan pelatihan pada UPTD balai latihan kerja Langkat.
7. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan vokasi terhadap peningkatan produktivitas melalui kepuasan pelatihan pada UPTD balai latihan kerja (BLK) Langkat.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan wawasan dan pemahaman lebih mengenai hubungan antara pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan vokasi, dan peningkatan produktivitas pada UPTD balai latihan kerja (BLK) Langkat, serta membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut di bidang pengembangan SDM.

2. Bagi Peserta pelatihan pada UPTD balai latihan kerja (BLK) Langkat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi pekerja dalam menjalankan strategi Kinerja yang baik, khususnya mengenai Pelatihan berbasis kompetensi, dan Pelatihan vokasi.

3. Bagi Program Studi Magister Manajemen Universitas Medan Area

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan khasanah penelitian ilmiah di lingkungan Universitas serta dapat meningkatkan reputasi program studi dalam menghasilkan penelitian yang aplikatif.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam pengkajian masalah-masalah yang terkait dengan Pelatihan berbasis kompetensi, dan Pelatihan vokasi terhadap Efektivitas Pelayanan

1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki tingkat keaslian yang tinggi karena hingga saat ini belum ditemukan penelitian sebelumnya yang secara spesifik mengkaji pengaruh pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan vokasi terhadap peningkatan produktivitas dengan melibatkan kepuasan pelatihan sebagai variabel intervening, khususnya dalam konteks UPTD balai latihan kerja (BLK) Langkat. Meskipun sejumlah studi terdahulu telah membahas hubungan antara kompetensi dan efektivitas layanan secara umum, serta peran pengetahuan dalam mendukung kualitas pelayanan publik, namun belum ada yang mengintegrasikan keempat variabel tersebut dalam satu model penelitian yang komprehensif di lingkup lembaga balai latihan kerja pemerintahan daerah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi original baik secara teoretis maupun praktis dalam pengembangan sistem pelayanan yang lebih efektif dan berbasis pada kepuasan pelatihan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Penelitian ini berpijak pada *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Becker (1993), yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk investasi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kompetensi, nilai ekonomi, dan produktivitas individu. Dalam konteks penelitian ini, pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan vokasi di UPTD BLK Langkat dipandang sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Secara teoritis, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dijelaskan melalui *Training Effectiveness Theory* yang dikembangkan oleh Kirkpatrick (2020), yang menyatakan bahwa efektivitas pelatihan dapat diukur melalui reaksi, pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil. Kepuasan pelatihan mencerminkan reaksi peserta terhadap pelatihan yang diterima dan menjadi indikator awal keberhasilan pelatihan.

Dalam penerapannya, teori-teori tersebut dioperasionalisasikan ke dalam variabel penelitian. Pelatihan berbasis kompetensi diterapkan melalui indikator kesesuaian materi dengan standar kompetensi, metode pelatihan, kualitas instruktur, serta evaluasi dan uji kompetensi. Pelatihan vokasi diimplementasikan melalui penekanan pada praktik kerja, relevansi materi dengan kebutuhan industri, ketersediaan fasilitas dan peralatan praktik, keterlibatan instruktur atau praktisi, serta kemudahan penerapan keterampilan di dunia kerja. Selanjutnya, kepuasan pelatihan diukur melalui kepuasan peserta terhadap materi, instruktur, metode, fasilitas, dan manfaat pelatihan.

Adapun peningkatan produktivitas direfleksikan melalui peningkatan kualitas hasil kerja, kecepatan dan ketepatan waktu, kemampuan memenuhi target, efisiensi kerja, serta kemandirian peserta setelah mengikuti pelatihan.

Tabel 2.1
Landasan Teori Penelitian

No	Theory	Tokoh	Fokus Teori	Keterkaitan dengan Penelitian
Grand Theory				
1	<i>Human Capital Theory</i>	Becker (1993)	Investasi pada pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kompetensi, nilai ekonomi individu, dan produktivitas kerja	Pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan vokasi dipandang sebagai investasi SDM untuk meningkatkan produktivitas peserta BLK
Middle Theory				
2	<i>Training Effectiveness Theory</i>	Kirkpatrick (2020)	Efektivitas pelatihan diukur melalui reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil	Kepuasan pelatihan mencerminkan reaksi peserta terhadap pelatihan
Applied Theory				
3.	Pelatihan Berbasis Kompetensi (X ₁)	Rauner & Maclean (2003)	Pelatihan berbasis kompetensi menekankan penguasaan kemampuan kerja yang terukur	Menjadi dasar variabel Pelatihan Berbasis Kompetensi (X ₁)
4.	Pelatihan Vokasi (X ₂)	UNESCO (2016)	Pelatihan vokasi menekankan keterampilan praktis sesuai kebutuhan industri	Menjadi dasar variabel Pelatihan Vokasi (X ₂)
5.	Kepuasan Pelatihan (Z)	Kirkpatrick (2020)	Efektivitas pelatihan diukur melalui reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil	Kepuasan pelatihan (Z) mencerminkan reaksi peserta terhadap pelatihan
6.	Peningkatan Produktivitas (Y)	Werner (2021)	Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan	Produktivitas kerja (Y) dipengaruhi hasil pelatihan dan kepuasan

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

2.1.2 Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas adalah kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan *output* kerja yang lebih baik, baik dari segi jumlah, kualitas, maupun ketepatan waktu, sebagai hasil dari pemanfaatan keterampilan dan sumber daya secara optimal. Produktivitas mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja individu setelah memperoleh pelatihan (Salsabila, 2022),

Dalam konteks pelatihan kerja, peningkatan produktivitas mencerminkan sejauh mana pelatihan berhasil mengembangkan kemampuan peserta untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang KKNI menegaskan bahwa kompetensi kerja adalah akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan secara profesional.

Kompetensi bukan hanya hasil akhir dari proses pembelajaran dan pelatihan, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan program pelatihan itu sendiri. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, Peningkatan produktivitas diposisikan sebagai variabel terikat yang menggambarkan dampak dari pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan vokasi yang diberikan.

Adapun indikator peningkatan produktivitas menurut Salsabila, (2022), dalam konteks penelitian ini antara lain:

1. Peningkatan kualitas hasil kerja
2. Kecepatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Kemampuan memenuhi target kerja

4. Efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya
5. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Dengan pendekatan teoritis dan indikator yang jelas, peningkatan produktivitas dalam penelitian ini dapat diukur secara obyektif, sehingga mampu merepresentasikan keberhasilan program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Langkat.

2.1.3 Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan berbasis kompetensi (*Competency-Based Training/CBT*) merupakan pendekatan pelatihan yang menekankan pada pencapaian kompetensi tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan kebutuhan dunia kerja. Menurut Wibowo (2016), pelatihan berbasis kompetensi berorientasi pada hasil belajar yang nyata, di mana peserta pelatihan diharapkan mampu menunjukkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan standar kerja profesional.

Teori ini berakar pada prinsip konstruktivisme dalam pembelajaran, yang menyatakan bahwa individu belajar secara aktif untuk membangun pemahaman dan keterampilan melalui pengalaman nyata dan kontekstual. CBT dirancang secara sistematis untuk memastikan bahwa setiap peserta mencapai tingkat kompetensi minimum yang ditetapkan, melalui kurikulum yang terstruktur, asesmen berbasis kinerja, dan umpan balik berkelanjutan.

Fitriyani (2022), mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berhubungan secara langsung dengan kinerja kerja yang efektif dan unggul. Dalam konteks pelatihan, pendekatan ini mengacu pada teori

behavioristik dan teori andragogi, di mana pembelajaran orang dewasa didasarkan pada pengalaman langsung dan penilaian berbasis hasil.

Pelatihan berbasis kompetensi juga sejalan dengan kebijakan nasional di Indonesia, seperti yang tercantum dalam Peraturan Presiden RI No. 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan Peraturan BNSP No. 2 Tahun 2017, yang menekankan pentingnya pengembangan pelatihan berdasarkan unit-unit kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri.

Adapun indikator pelatihan berbasis kompetensi menurut Fitriyani (2022), yang dapat digunakan dalam penelitian, meliputi:

1. Kesesuaian materi pelatihan dengan standar kompetensi kerja
2. Kejelasan tujuan dan capaian kompetensi pelatihan
3. Kualitas instruktur dalam menyampaikan materi berbasis kompetensi
4. Metode pelatihan yang mendukung penguasaan kompetensi
5. Evaluasi dan uji kompetensi setelah pelatihan.

Dengan menggunakan indikator-indikator tersebut, pelatihan berbasis kompetensi dapat diukur dan dianalisis dalam konteks penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Langkat.

2.1.4 Pelatihan Vokasi

Pelatihan vokasi merupakan salah satu bentuk pelatihan kerja yang difokuskan pada pengembangan keterampilan teknis dan praktis sesuai dengan kebutuhan dunia kerja atau industri. Menurut UNESCO (2016), pelatihan vokasi atau *Technical and*

Vocational Education and Training (TVET) adalah proses pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi praktis yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Pelatihan ini berorientasi pada praktik langsung, sehingga peserta didik dipersiapkan untuk dapat bekerja secara produktif, baik secara mandiri maupun dalam institusi formal. Pelatihan vokasi juga didasarkan pada pendekatan *learning by doing*, di mana proses belajar mengedepankan pengalaman nyata dan penguasaan teknik kerja tertentu.

Dalam perspektif teori *human capital* yang dikemukakan oleh Stefanus, dkk (2023), pelatihan vokasi dianggap sebagai investasi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena dapat meningkatkan produktivitas, keterampilan, dan penghasilan seseorang dalam jangka panjang. Di Indonesia, pelatihan vokasi telah diatur dalam berbagai kebijakan strategis seperti Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, yang menekankan pentingnya sinergi antara lembaga pelatihan, dunia usaha dan dunia industri (DUDI), serta lembaga sertifikasi untuk menghasilkan tenaga kerja kompeten dan siap pakai.

Pelatihan vokasi dalam konteks penelitian ini diukur dengan indikator menurut Stefanus, dkk (2023), sebagai berikut:

1. Dominasi praktik dibandingkan teori dalam pelatihan
2. Relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan industri
3. Ketersediaan dan kelayakan fasilitas serta peralatan praktik
4. Keterlibatan instruktur/praktisi industri
5. Kemudahan penerapan keterampilan hasil pelatihan di tempat kerja.

Dengan indikator-indikator tersebut, pelatihan vokasi dalam penelitian ini dapat dianalisis secara objektif untuk melihat kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas di UPTD BLK Kabupaten Langkat, serta efektivitasnya dalam mempersiapkan tenaga kerja yang adaptif terhadap perubahan dunia kerja.

2.1.5 Kepuasan Pelatihan

Kepuasan pelatihan merupakan suatu bentuk evaluasi subjektif peserta terhadap keseluruhan pengalaman yang diperoleh selama mengikuti program pelatihan, yang mencakup aspek materi, metode, fasilitator, hingga hasil yang dirasakan. Kepuasan ini berperan penting dalam mencerminkan efektivitas pelatihan serta menjadi indikator kunci dalam peningkatan mutu program pelatihan di lembaga-lembaga pelatihan kerja.

Menurut Ananda, dkk (2022), kepuasan adalah respons emosional peserta yang timbul setelah membandingkan antara harapan awal dengan kenyataan yang diterima selama proses pelatihan. Apabila pelatihan dianggap sesuai atau melampaui harapan peserta, maka akan muncul perasaan puas yang berdampak positif terhadap motivasi belajar dan peningkatan kompetensi.

Dalam konteks pelatihan kerja, kepuasan pelatihan tidak hanya berdampak pada persepsi peserta terhadap kualitas pelatihan, tetapi juga terhadap komitmen mereka untuk menerapkan kompetensi yang diperoleh di dunia kerja. Permenaker No. 8 Tahun 2014 juga menekankan bahwa kepuasan peserta menjadi salah satu tolok ukur penting dalam evaluasi program pelatihan untuk menjamin mutu pelatihan nasional.

Dalam penelitian ini, kepuasan pelatihan diukur melalui beberapa indikator utama menurut Ananda, dkk (2022), yaitu:

1. Kepuasan terhadap materi pelatihan
2. Kepuasan terhadap instruktur pelatihan
3. Kepuasan terhadap metode dan proses pembelajaran
4. Kepuasan terhadap fasilitas dan sarana pelatihan
5. Kepuasan terhadap manfaat pelatihan bagi pekerjaan.

Dengan indikator-indikator tersebut, kepuasan pelatihan dapat diukur secara kuantitatif dalam penelitian ini sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara jenis pelatihan (berbasis kompetensi dan vokasi) dengan peningkatan produktivitas di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Langkat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang memberikan gambaran umum yang relevan sebagai referensi untuk penelitian ini. Berikut ini penelitian-penelitian dijelaskan dengan rinci:

Tabel 2.2
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Sumber	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Saffa Indah Salsabila (2022)	Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur	Efektivitas, Pelatihan Berbasis Kompetensi, Kualitas Tenaga Kerja sudah cukup baik yaitu mencapai 92% dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja
2.	Rifki Aditya (2023)	Pengaruh Kualitas Pembelajaran dan Kompetensi Instruktur terhadap Prestasi Belajar dengan Mediasi Kepuasan Peserta Pelatihan di PIP Semarang	Kualitas pembelajaran dan kompetensi instruktur terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan prestasi belajar, dan kepuasan memediasi hubungan tersebut
3.	Fitriyani, (2022)	Hubungan Persepsi Peserta Pelatihan dengan Hasil Belajar pada Pelatihan Berbasis Kompetensi di BLK Kebumen	Terdapat korelasi positif signifikan ($r = 0,475$; $p = 0,05$) antara persepsi peserta dan hasil belajar.

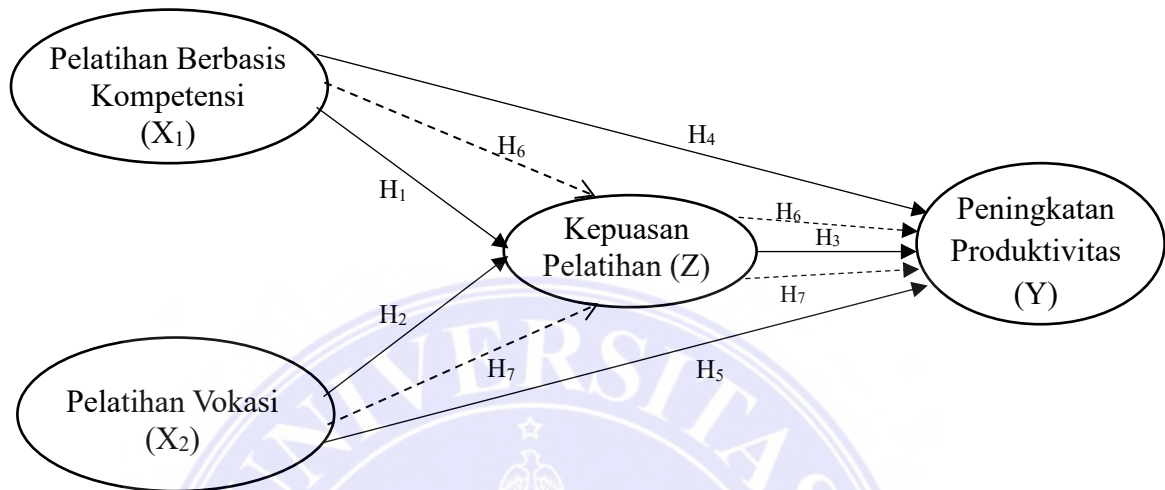
No.	Sumber	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Stefanus, dkk (2023)	Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Vokasi di BBPVP Bekasi	Pelatihan vokasi di BBPVP Bekasi yang menerapkan link & match industri meningkatkan kompetensi peserta, namun only ~40 % alumni terserap industri, sisanya berwiraswasta
5.	Hakim, A. N. (2022)	Evaluasi Kesesuaian Program Pelatihan pada UPT BLK Tulungagung	Kesesuaian antara program pelatihan dan pekerjaan alumni mencapai 70%, menunjukkan efektivitas program dalam menyesuaikan kebutuhan riil pasar kerja.
6.	Sari & Maulana (2024)	Peran Kepuasan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan Kerja	Kepuasan pelatihan memediasi secara signifikan antara kualitas pelatihan dan kompetensi peserta.
7.	Santoso (2023)	Pengaruh Metode Pelatihan dan Kepuasan terhadap Hasil Kompetensi di BLK Surakarta	Metode pelatihan berbasis praktik dan kepuasan peserta berpengaruh positif terhadap kompetensi lulusan.
8.	Ananda, dkk (2022)	Efektivitas Pelatihan Vokasi terhadap Kompetensi dan Kesiapan Kerja	Pelatihan vokasi yang dikaitkan dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) meningkatkan kompetensi.
9.	Astuti Handayani (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan terhadap Kompetensi SDM di LPK Swasta	Kepuasan pelatihan menjadi faktor perantara yang memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi.
10.	Rahayu (2021)	Pengaruh Pelatihan Vokasi terhadap Kompetensi Lulusan di Lembaga Pelatihan Kerja	Pelatihan vokasi yang berbasis industri terbukti meningkatkan kesiapan kerja dan keterampilan peserta.

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti berdasarkan teori-teori yang relevan dan hasil penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2020). Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Pelatihan berbasis kompetensi (X1) dan Pelatihan vokasi (X2) terhadap variabel terikat

yaitu peningkatan produktivitas (Y) melalui variabel intervening yaitu kepuasan pelatihan (Z). Kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang masih harus diuji kebenarannya melalui pengumpulan data di lapangan (Sugiyono, 2020). Maka dari itu berikut hipotesis penelitian ini:

2.4.1 Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Kepuasan pelatihan

Berdasarkan teori kepuasan peserta yang merujuk pada *Expectancy Disconfirmation Theory* (EDT) oleh Oliver (1997), kepuasan muncul ketika persepsi peserta terhadap hasil pelatihan sesuai atau melebihi harapan awal mereka. Dalam konteks pelatihan kerja, pelatihan berbasis kompetensi (*Competency-Based Training/CBT*) dirancang untuk memenuhi standar kompetensi tertentu yang dibutuhkan dunia kerja dengan pendekatan yang sistematis, berbasis praktik, serta

berorientasi pada hasil kinerja peserta. Noe, (2020), menyatakan bahwa pelatihan yang relevan, berbasis kebutuhan kerja, dan mampu mengembangkan kompetensi nyata peserta akan cenderung meningkatkan kepuasan peserta terhadap proses dan hasil pelatihan tersebut.

Oleh karena itu, secara teoritis dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi kualitas pelatihan berbasis kompetensi yang diterapkan yang ditandai dengan penyesuaian terhadap standar industri, penggunaan metode praktik, serta asesmen kinerja yang objektif maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap program tersebut. Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Fitriyah (2021) dan Santoso (2019), yang menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan peserta, terutama jika pelatihan tersebut disusun berdasarkan kebutuhan kerja aktual dan diberikan dengan metode pembelajaran aktif. Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan pelatihan.

2.4.2 Pengaruh Pelatihan Vokasi Terhadap Kepuasan Pelatihan

Pelatihan vokasi, yang dikenal sebagai *vocational training*, merupakan bentuk pelatihan yang secara khusus dirancang untuk membekali peserta dengan keterampilan teknis dan praktis sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Menurut teori *Human Capital* yang dikemukakan oleh Becker (1993), pelatihan vokasi merupakan investasi yang secara langsung meningkatkan kompetensi dan nilai ekonomis tenaga kerja melalui

pengalaman belajar berbasis praktik. Dalam konteks ini, kepuasan peserta terhadap pelatihan sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap relevansi materi, metode pelatihan, serta kesiapan lembaga dalam menyediakan fasilitas dan instruktur yang sesuai dengan kebutuhan kerja.

Asumsi yang mendasari hubungan ini adalah bahwa pelatihan vokasi yang dirancang dengan baik melalui keterlibatan industri, metode pembelajaran berbasis praktik, dan penggunaan alat yang sesuai standar kerja akan memberikan pengalaman pelatihan yang bermakna dan aplikatif, sehingga mendorong munculnya kepuasan peserta. Hal ini diperkuat oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh Ananda, dkk (2022), Rahayu & Lestari (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan vokasi yang relevan dengan kebutuhan lapangan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan peserta pelatihan, khususnya di lembaga pelatihan kerja milik pemerintah. Berdasarkan kerangka teoritis dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Pelatihan vokasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelatihan

2.4.3 Pengaruh Kepuasan Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas

Kepuasan pelatihan merupakan respons evaluatif peserta terhadap keseluruhan proses dan pengalaman pelatihan yang mereka terima, yang mencakup aspek materi, metode pengajaran, instruktur, serta manfaat pelatihan. Berdasarkan teori motivasi belajar dari Kirkpatrick (2020), ketika peserta merasa puas terhadap pelatihan yang mereka ikuti, maka mereka akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran, sehingga berkontribusi pada peningkatan

kompetensi mereka. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas mencakup dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperoleh selama pelatihan.

Asumsi yang mendasari hubungan ini adalah bahwa peserta yang merasa puas terhadap pelatihan baik karena kualitas instruktur, fasilitas yang memadai, maupun kesesuaian materi akan lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh dan menerapkan apa yang mereka pelajari, sehingga menghasilkan peningkatan kompetensi secara nyata. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Maulana (2022), yang menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pelatihan secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi lulusan pelatihan kerja, baik dalam aspek teknis maupun non-teknis. Berdasarkan landasan teori dan bukti empiris tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Kepuasan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas.

2.4.4 Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Peningkatan Produktivitas

Pelatihan berbasis kompetensi (*Competency-Based Training/CBT*) merupakan pendekatan pelatihan yang berorientasi pada pencapaian kemampuan kerja nyata melalui proses pembelajaran yang terstruktur, sistematis, dan disesuaikan dengan standar kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Menurut *Human Capital* dari Becker (1993), kompetensi mencakup karakteristik mendasar dari individu yang memungkinkan terjadinya kinerja unggul dalam suatu

pekerjaan, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Dalam konteks ini, pelatihan berbasis kompetensi dirancang untuk mengembangkan tiga aspek utama tersebut secara terukur dan terarah.

Asumsinya adalah bahwa semakin tinggi kualitas pelatihan berbasis kompetensi yang ditandai dengan kejelasan standar, metode pembelajaran praktik, serta asesmen berbasis unjuk kerja maka semakin besar kemungkinan peserta memperoleh peningkatan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan kerja. Hal ini didukung oleh temuan beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Astuti & Handayani (2021), serta oleh Haryono (2019), yang menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan keterampilan teknis dan kesiapan kerja peserta pelatihan, baik di sektor industri maupun pemerintahan. Berdasarkan teori dan bukti empiris tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₄: Pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas.

2.4.5 Pengaruh Pelatihan vokasi Terhadap Peningkatan Produktivitas

Pelatihan vokasi merupakan bentuk pendidikan dan pelatihan yang menekankan pada penguasaan keterampilan teknis dan praktis yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan industri. Mengacu pada teori *Human Capital* dari Becker (1993), pelatihan vokasi dipandang sebagai investasi dalam pengembangan sumber daya manusia yang akan meningkatkan produktivitas dan kompetensi individu, baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap kerja. Pelatihan vokasi yang dirancang

secara kontekstual, berbasis praktik, dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja diyakini mampu memberikan dampak langsung terhadap pencapaian peningkatan produktivitas.

Asumsinya adalah bahwa semakin tinggi kualitas pelaksanaan pelatihan vokasi ditandai dengan keterlibatan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), ketersediaan sarana praktik yang memadai, kurikulum yang berbasis kebutuhan kerja, serta pembelajaran yang berbasis pengalaman langsung (*experiential learning*) maka semakin besar kemungkinan peserta memperoleh peningkatan kompetensi yang relevan dan aplikatif. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Lestari (2021), yang menunjukkan bahwa pelatihan vokasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi kerja lulusan, khususnya dalam kesiapan menghadapi tantangan di dunia industri. Berdasarkan teori dan hasil empiris tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₅: Pelatihan vokasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas.

2.4.6 Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Peningkatan Produktivitas melalui Kepuasan Pelatihan

Pelatihan berbasis kompetensi merupakan pendekatan sistematis dalam pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pada pencapaian hasil belajar sesuai dengan standar kompetensi kerja yang telah ditetapkan, dan berfokus pada penguasaan keterampilan nyata yang dapat diukur melalui unjuk kerja. Menurut *Human Capital* dari Becker (1993), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki individu yang berkaitan langsung dengan kinerja kerja efektif, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pelatihan yang berbasis kompetensi memiliki

potensi besar dalam membentuk kemampuan kerja peserta, namun efektivitasnya sering kali dipengaruhi oleh sejauh mana peserta merasa puas terhadap proses pelatihan itu sendiri.

Dalam konteks ini, kepuasan pelatihan dapat berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan produktivitas. Artinya, meskipun pelatihan disusun secara teknis dan metodologis dengan baik, dampaknya terhadap peningkatan produktivitas akan semakin signifikan apabila peserta merasa puas terhadap keseluruhan proses pelatihan, baik dari sisi materi, metode, fasilitator, maupun fasilitas pendukung.

Asumsi ini diperkuat oleh temuan-temuan empiris, seperti dari penelitian Rahayu & Lestari (2021), yang menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pelatihan memediasi hubungan antara kualitas program pelatihan dan hasil peningkatan produktivitas. Berdasarkan kerangka teoritis dan bukti empiris tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₆: Pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas melalui kepuasan pelatihan.

2.4.7 Pengaruh Pelatihan Vokasi Terhadap Peningkatan Produktivitas melalui Kepuasan Pelatihan

Pelatihan vokasi merupakan bentuk pelatihan yang diarahkan untuk membekali peserta dengan keterampilan teknis dan praktis yang dibutuhkan secara langsung oleh dunia kerja, serta dilaksanakan dengan pendekatan berbasis praktik melalui *learning by doing*. Berdasarkan teori *Human Capital* dari Becker (1993), pelatihan vokasi

adalah salah satu bentuk investasi dalam peningkatan kualitas tenaga kerja, karena mampu menghasilkan output berupa kompetensi kerja yang relevan dengan kebutuhan industri. Dalam implementasinya, keberhasilan pelatihan vokasi dalam meningkatkan peningkatan produktivitas tidak hanya ditentukan oleh metode dan kurikulum, tetapi juga oleh kepuasan peserta terhadap proses pelatihan yang mereka jalani.

Dalam konteks ini, kepuasan pelatihan dapat berfungsi sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas. Artinya, meskipun pelatihan vokasi memiliki struktur dan tujuan yang kuat, dampaknya terhadap peningkatan produktivitas akan lebih optimal apabila peserta merasa puas terhadap seluruh aspek pelatihan termasuk kualitas materi, kemampuan instruktur, metode penyampaian, dan fasilitas pelatihan. Asumsi ini didukung oleh hasil penelitian dari Rahayu & Lestari (2021), yang menemukan bahwa kepuasan pelatihan secara signifikan memediasi hubungan antara kualitas pelatihan vokasi dan peningkatan kompetensi kerja peserta. Berdasarkan teori, asumsi, dan hasil temuan empiris tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₇: Pelatihan vokasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas melalui kepuasan pelatihan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang bersifat kuantitatif (angka), kemudian dianalisis secara statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020).

Dengan jenis penelitian yaitu asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang menggunakan karakteristik sebab-akibat dari hubungan variabel independen atas variabel dependen (Ghozali, 2020). Penelitian asosiatif kausal dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pelatihan berbasis kompetensi (X_1) dan pelatihan vokasi (X_2) terhadap peningkatan produktivitas (Y) pada UPTD balai latihan kerja (BLK) langkat, yang diukur dengan kepuasan pelatihan (Z). Alat ukur penelitian ini yaitu kuesioner dan data yang diperoleh berupa jawaban dari para peserta pelatihan terhadap pertanyaan yang diajukan.

3.2 Sumber Data

Jenis sumber data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data yang melibatkan responden secara langsung dengan menyebar angket, yang bertujuan untuk memperoleh informasi terkait variabel- variabel yang diteliti. Angket atau kuesioner yakni pertanyaan tertulis yang

telah didesain dan responden diminta untuk mengisi angket tersebut (Ghozali, 2020).

3.3 Lokasi Penelitian

Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan UPTD. Balai Latihan Kerja (BLK) yang beralamat di Jalan. Diponegoro No. 07 Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara, 20814.

3.4 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam rentang waktu selama 8 bulan, yaitu dari bulan Juli 2025 hingga Maret 2026. Berikut waktu dan tahapan penelitian yang penulis rencanakan:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2025						2026		
		Jul	Agus	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Maret
1.	Penyusunan Proposal									
2.	Seminar Proposal									
3.	Pengumpulan									
4.	Analisis Data									
5.	Seminar Hasil									
6.	Pengajuan Meja Hijau									
7.	Meja Hijau									

Sumber: Disusun oleh peneliti, 2025

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Penelitian ini berfokus pada Peserta pelatihan UPTD balai latihan kerja (BLK) Kabupaten Langkat tahun 2024.

Tabel 3.2
Data Peserta pelatihan UPTD balai latihan kerja (BLK)
Kabupaten Langkat tahun 2024

No	Bidang	Jumlah Peserta pelatihan
1.	Teknik Las	25
2.	Teknik Menjahit	35
3.	Pengolahan Hasil Pertanian	21
4.	Pengolahan Hasil Perikanan	15
5.	Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	25
6.	Desain Grafis	30
7.	Pembuatan Roti dan Kue	25
Jumlah		176

3.5.2 Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menerapkan metode simple random sampling yaitu pemilihan sampel dimana setiap individu atau elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden yang memastikan bahwa sampel yang diambil mewakili populasi secara acak dan tidak bias.

Sampel menuju pada bagian dari populasi atau elemen dari populasi akan membentuk sampel agar peneliti dapat menarik kesimpulan untuk populasinya (Ghozali, 2020). Mengingat ukuran populasi yang begitu besar, maka ditentukan sampel untuk mewakili populasi dalam penelitian ini. Penetapan ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, yakni sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel minimal

N = Populasi

(e) = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*), dalam sampel ini dipakai 10%.

Jumlah populasi (N) Peserta pelatihan UPTD balai latihan kerja (BLK) Kabupaten Langkat adalah 176 orang, dan tingkat kesalahan (e) ditetapkan sebesar 10% (0,1), maka:

$$n = \frac{176}{1 + 176 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{176}{2,7}$$

$$= 65,1 \text{ atau } 65 \text{ orang}$$

Berdasarkan rumus di atas, jumlah sampel yang diambil akan dibulatkan menjadi 65 peserta, agar memudahkan peneliti dalam mengelola data.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian berfungsi untuk memberikan penjelasan yang jelas dan terukur tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini terdiri atas empat variabel yang diteliti, yaitu pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan vokasi, peningkatan produktivitas dan kepuasan pelatihan. Pada penelitian ini definisi operasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran
Pelatihan berbasis kompetensi (X ₁)	Pendekatan sistematis dalam pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pada pencapaian hasil belajar sesuai dengan standar kompetensi kerja yang telah ditentukan. (Fitriyani, 2022)	1. Kesesuaian materi pelatihan dengan standar kompetensi kerja 2. Kejelasan tujuan dan capaian kompetensi pelatihan 3. Kualitas instruktur dalam menyampaikan materi berbasis kompetensi 4. Metode pelatihan yang mendukung penguasaan kompetensi 5. Evaluasi dan uji kompetensi setelah pelatihan	Skala Likert
Pelatihan vokasi (X ₂)	Pelatihan vokasi merupakan salah satu bentuk pelatihan kerja yang difokuskan pada pengembangan keterampilan teknis dan praktis sesuai dengan kebutuhan dunia kerja atau industri. (Stefanus, dkk, 2023)	1. Dominasi praktik dibandingkan teori dalam pelatihan 2. Relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan industri 3. Ketersediaan dan kelayakan fasilitas serta peralatan praktik 4. Keterlibatan instruktur/ praktisi industri 5. Kemudahan penerapan keterampilan hasil pelatihan di tempat kerja	Skala Likert
Peningkatan Produktivitas (Y)	Kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan <i>output</i> kerja yang lebih baik, baik dari segi jumlah, kualitas, maupun ketepatan waktu, sebagai hasil dari pemanfaatan keterampilan dan sumber daya secara optimal. (Salsabila, 2022)	1. Peningkatan kualitas hasil kerja 2. Kecepatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Kemampuan memenuhi target kerja 4. Efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya 5. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	Skala Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran
Kepuasan pelatihan (Z)	Merupakan suatu bentuk evaluasi subjektif peserta terhadap keseluruhan pengalaman yang diperoleh selama mengikuti program pelatihan, yang mencakup aspek materi, metode, fasilitator, hingga hasil yang dirasakan. (Ananda, dkk (2022))	1. Kepuasan terhadap materi pelatihan 2. Kepuasan terhadap instruktur pelatihan 3. Kepuasan terhadap metode dan proses pembelajaran 4. Kepuasan terhadap fasilitas dan sarana pelatihan 5. Kepuasan terhadap manfaat pelatihan bagi pekerjaan	Skala Likert

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran skor penelitian dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dalam penelitian ini terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Tabel 3.4
Skala Likert

Jawaban	Score
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis. Tujuannya untuk mengarahkan responden menjawab pertanyaan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Masing-masing hipotesis akan dianalisis dengan menggunakan aplikasi perangkat lunak SmartPLS 4.1.1.4 yang merupakan sebuah aplikasi analisis jalur untuk menguji hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini terdiri empat variabel. Yakni variabel bebas (*independent*) pelatihan berbasis kompetensi (X_1) dan pelatihan vokasi (X_2), sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu peningkatan produktivitas dan variabel intervening yaitu kepuasan pelatihan.

3.8.1 Evaluasi *Outer Model* (*Measurement Model*)

Evaluasi *outer model* (*measurement model*) merupakan tahap awal dalam uji penelitian yang menerapkan penggunaan metode *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Pengujian pada *outer model* memberikan nilai pada analisis validitas dan realibilitas. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konstruk dengan variabel indikator melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas yang dilakukan pada *outer model* diuji dengan kriteria sebagai berikut:

1. *Convergent Validity* dilihat melalui nilai *loading factor* pada variabel dengan nilai *convergent validity* adalah $> 0,7$.
2. *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai $> 0,5$.

3. *Discriminant Validity* ialah pengujian yang menggunakan nilai *cross loading*, dimana *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.
4. *Fornell Lacker* digunakan untuk meyakinkan validitas diskriminan, maka AVE untuk setiap variabel laten harus lebih tinggi dari pada R^2 dengan semua variabel laten lainnya.

Uji reliabilitas yang dilakukan pada outer model diuji dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$.
2. Nilai Composite Reliability $> 0,7$.

3.8.2 Uji Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

Uji discriminant validity dapat juga dilakukan dengan menggunakan HTMT, dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai HTMT < 0.90 maka artinya *discriminant validity* telah tercapai atau memenuhi syarat dan pengujian dapat dilanjutkan pada tahap inner model.

3.8.3 Evaluasi Inner Model (*Structural Model*)

Evaluasi inner model (*structural model*) merupakan tahap kedua dalam uji penelitian yang menerapkan penggunaan metode *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Evaluasi ini bertujuan untuk memprediksi hubungan kausalitas atau hubungan sebab akibat antara variabel melalui R^2 value (*Coefficient of Determination*).

Pada penelitian ini terdapat kriteria pengujian structural model yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. R^2 value (*Coefficient of Determination*) yaitu jika nilai R^2 berada pada rentang nilai 0 sampai dengan 1 yang mana pada nilai 0,25 mengartikan tingkat keakuratan prediksi yang lemah; 0,50 mengartikan sedang; 0,75 mengartikan kuat.
- b. Model fit yaitu suatu model dikatakan memenuhi kriteria apabila memiliki nilai $SRMR < 0,10$.
- c. *Predictive relevance* Q^2 dapat dikatakan memenuhi syarat dan diterima apabila nilai Q^2 harus lebih besar dari 0 sehingga menunjukkan bahwa model tersebut memiliki relevansi prediktif pada suatu model. Sebaliknya, apabila Q^2 bernilai 0 atau di bawahnya maka tidak menunjukkan adanya relevansi prediktif pada suatu model.

3.8.4 Uji Hipotesis

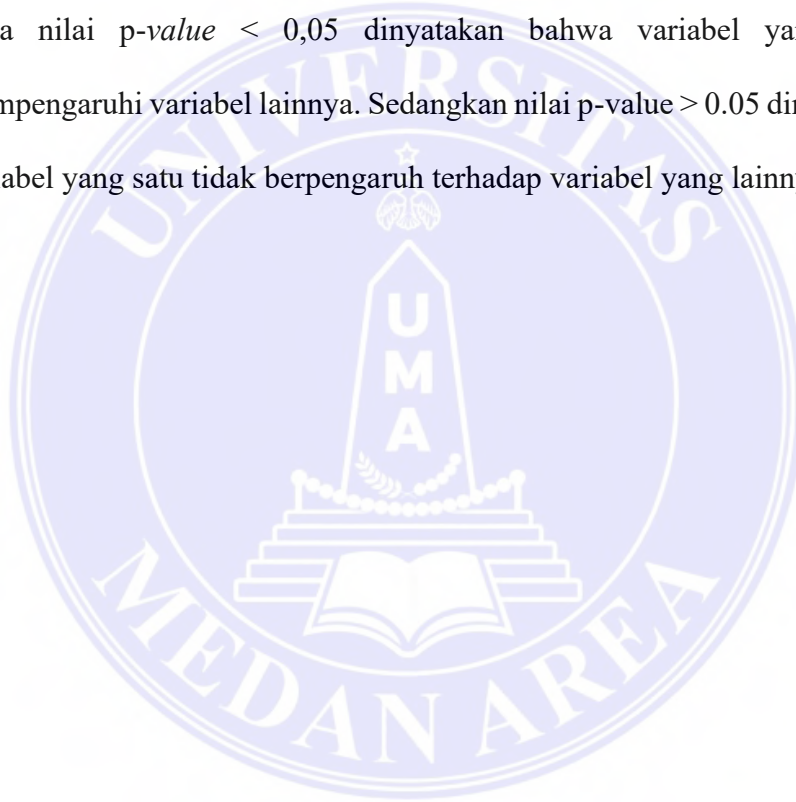
Uji hipotesis bertujuan untuk menunjukkan hubungan yang telah dihipotesiskan dengan praktik simulasi. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik bootstrapping. Data yang digunakan untuk *bootstrapping* adalah data yang sudah dilakukan dalam tahapan *measurement*. Untuk tahap uji hipotesis berpacu terhadap tiga tahapan yaitu *path coefficient (Original Sample)*, *t-Statistics*, dan *p-value*.

Berikut adalah rincian ketentuan dari masing-masing tahapan:

1. Pada nilai *path coefficient (Original Sample)* hasil yang memiliki tanda +1 mewakili hubungan positif yang kuat antar variabel, begitu juga sebaliknya jika

hasil nilai path coefficient memiliki tanda -1 mewakili nilai negatif yang kuat antar variabel.

2. Pada tingkat signifikansi atau α (alpha) sebesar 5% (0,05) suatu variabel laten dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel laten lainnya apabila nilai *t-Statistics* bernilai sebesar $>1,96$. Sementara *t-Statistics* yang bernilai $<1,96$ berarti bahwa antar variabel laten yang diuji kurang berpengaruh signifikan.
3. Pada nilai *p-value* $< 0,05$ dinyatakan bahwa variabel yang satu dapat mempengaruhi variabel lainnya. Sedangkan nilai *p-value* > 0.05 dinyatakan bahwa variabel yang satu tidak berpengaruh terhadap variabel yang lainnya.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelatihan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas pelatihan berbasis kompetensi yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan peserta pelatihan. Pelatihan yang disusun berdasarkan standar kompetensi kerja, menggunakan metode pembelajaran berbasis praktik, serta dilengkapi dengan asesmen berbasis unjuk kerja mampu memberikan pengalaman belajar yang relevan dan bermakna bagi peserta.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat *Expectancy Disconfirmation Theory* (Oliver, 1997), yang menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil perbandingan antara ekspektasi dan kinerja yang dirasakan. Dalam konteks penelitian ini, pelatihan berbasis kompetensi yang mampu memenuhi atau melampaui ekspektasi peserta terbukti meningkatkan kepuasan mereka terhadap program pelatihan. Dengan demikian, tujuan penelitian pertama tercapai dan hipotesis H1 diterima.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan vokasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelatihan. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan vokasi yang dirancang secara aplikatif, relevan dengan kebutuhan dunia kerja, serta didukung oleh fasilitas dan instruktur yang kompeten mampu meningkatkan kepuasan peserta pelatihan.

Secara teoretis, hasil ini selaras dengan teori *Human Capital* (Becker, 1993), yang menegaskan bahwa pelatihan yang meningkatkan nilai kompetensi individu akan memberikan manfaat psikologis dan ekonomis, termasuk kepuasan terhadap proses pengembangan diri. Pelatihan vokasi yang memberikan pengalaman belajar yang kontekstual dan praktis membuat peserta merasa bahwa pelatihan yang mereka ikuti memiliki nilai dan manfaat nyata bagi masa depan mereka. Dengan demikian, tujuan penelitian kedua tercapai dan hipotesis H2 diterima.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan peserta terhadap pelatihan tidak hanya bersifat afektif, tetapi juga berdampak pada perilaku dan kinerja peserta dalam mengaplikasikan kompetensi yang diperoleh.

Secara konseptual, temuan ini dapat dijelaskan melalui teori motivasi belajar Kirkpatrick (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan belajar akan meningkatkan motivasi intrinsik individu untuk mengembangkan kemampuan diri. Dalam konteks penelitian ini, peserta yang merasa puas terhadap pelatihan cenderung lebih termotivasi untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh, sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas yang nyata. Dengan demikian, tujuan penelitian ketiga tercapai dan hipotesis H3 diterima.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya berpengaruh

secara tidak langsung melalui kepuasan pelatihan, tetapi juga memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas peserta.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat pandangan *Human Capital Theory* (Becker, 1993), yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi individu melalui pelatihan akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Pelatihan berbasis kompetensi yang dirancang secara sistematis terbukti mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja peserta, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Dengan demikian, tujuan penelitian keempat tercapai dan hipotesis H4 diterima.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan vokasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan vokasi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja peserta pelatihan.

Secara teoretis, temuan ini mendukung teori *Human Capital* (Becker, 1993), yang menempatkan pelatihan vokasi sebagai investasi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan vokasi yang relevan dengan kebutuhan dunia industri mampu menghasilkan output berupa peningkatan kompetensi kerja yang aplikatif. Dengan demikian, tujuan penelitian kelima tercapai dan hipotesis H5 diterima.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan pelatihan berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pelatihan berbasis kompetensi dan peningkatan produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis

kompetensi tidak hanya meningkatkan produktivitas secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan peserta terhadap pelatihan.

Secara konseptual, temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis pelatihan, tetapi juga oleh aspek psikologis peserta. Pelatihan yang berkualitas akan meningkatkan kepuasan peserta, yang selanjutnya memperkuat motivasi dan komitmen peserta dalam mengaplikasikan kompetensi yang diperoleh. Dengan demikian, tujuan penelitian keenam tercapai dan hipotesis H6 diterima.

7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan pelatihan berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan vokasi yang berkualitas akan meningkatkan kepuasan peserta, yang pada gilirannya memperkuat dampak pelatihan terhadap peningkatan produktivitas.

Secara teoretis, temuan ini menegaskan bahwa pelatihan vokasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer keterampilan teknis, tetapi juga sebagai proses pembelajaran yang membentuk persepsi dan sikap peserta terhadap kompetensi yang mereka miliki. Kepuasan pelatihan menjadi faktor kunci yang menjembatani hubungan antara kualitas pelatihan dan output produktivitas. Dengan demikian, tujuan penelitian ketujuh tercapai dan hipotesis H7 diterima.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan dari hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran untuk menyempurnakan ini dan yang akan datang sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan wawasan dan kompetensi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan vokasi terhadap kepuasan pelatihan dan peningkatan produktivitas. Peneliti juga disarankan untuk terus memperdalam kajian metodologi penelitian kuantitatif, khususnya penggunaan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM-PLS), agar mampu menghasilkan analisis yang lebih komprehensif dan akurat pada penelitian selanjutnya.

2. Bagi Peserta Pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Langkat

Peserta pelatihan diharapkan dapat mengikuti seluruh rangkaian pelatihan secara aktif dan optimal, serta memanfaatkan materi dan keterampilan yang diberikan untuk meningkatkan kompetensi diri. Selain itu, peserta disarankan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif terkait pelaksanaan pelatihan, sehingga dapat membantu pihak pengelola BLK dalam meningkatkan kualitas pelatihan dan kepuasan peserta di masa mendatang.

3. Bagi UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Langkat

UPTD BLK Langkat disarankan untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan vokasi dengan menyesuaikan kurikulum terhadap kebutuhan dunia kerja dan perkembangan industri. Peningkatan

kualitas instruktur, metode pembelajaran yang lebih aplikatif, serta penyediaan sarana dan prasarana yang memadai perlu menjadi perhatian utama agar kepuasan peserta dan peningkatan produktivitas dapat tercapai secara optimal.

4. Bagi Program Studi Magister Manajemen Universitas Medan Area

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah dan bahan pengayaan dalam pengembangan kurikulum, khususnya pada mata kuliah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan pengembangan kompetensi. Program Studi juga disarankan untuk mendorong mahasiswa melakukan penelitian terapan yang relevan dengan permasalahan nyata di lapangan, sehingga kontribusi akademik terhadap dunia praktis dapat semakin ditingkatkan.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi peningkatan produktivitas, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau dukungan fasilitas pelatihan. Selain itu, penelitian lanjutan dapat menggunakan metode kualitatif atau *mixed methods* untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses pelatihan dan pengalaman peserta. Perluasan objek penelitian pada BLK di daerah lain juga disarankan agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Rifki. 2023. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang*.
- Ananda, Y. F., Flora, E. F. H., Hana, N. N., & Wibawani, S. (2022). *Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Upt Blk Surabaya Dalam Mengurangi Pengangguran*. Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik.
- Astuti, D. & Handayani, Y. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Terhadap Kompetensi Sdm Di Lpk Swasta* (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area)
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Dina Fitria Yuniarni. (2024). *Peran Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kpp Pratama Semarang Barat)*. Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol. 8 No. 1, Hal. 4381-4391.
- Fitriyani, (2022). *Hubungan Persepsi Peserta Pelatihan Dengan Hasil Belajar Pada Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Blk Kebumen Angkatan 1 Tahun 2022* (Tesis). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fujianti Laila. 2012. *Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Akuntan Pendidik*. Prosiding Seminar Nasional. Universitas Pancasila Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2020. *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Penerbit Yoga Pratama, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- 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.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Hakim, A. N. (2022). *Evaluasi Kesesuaian Program Pelatihan Pada Upt Blk Tulungagung*. Publiciana: Jurnal Ilmiah Bidang Administrasi Publik, 17(2).
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Akasara
- Hutapea, P & Nuriana Thoha. 2008. *Kompetensi Plus: Teori Desain, Kasus dan Jackson, schuler*,
- Werner. 2021. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Salemba Empat. Mangkunegara,
- Anwar Prabu. 2013: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Ikbal W., Wicaksono. (2017). *Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Perekrutan Tenaga Kerja* (Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi)
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2020). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Kuncoro, A. D. R., & Kanto, D. S. (2023). *Pengaruh Kualitas Pembelajaran Dan Kompetensi Instruktur Terhadap Prestasi Belajar Dengan Mediasi Kepuasan Peserta Pelatihan di Pip Semarang* [Pdf]. Jpi: Jurnal Pendidikan Indonesia, 6(2), 74–80.
- M.Rijali M., Sitepu. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Antarmitra Sembada Cabang Medan* (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area)
- Mondy, R Wayne.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Notoatmodjo, Soekijo 2010. *Metodologi penelitian kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Oerip, P. dan Oetomo Tatag, 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*, Jakarta: Grasindo

- Rahayu, D. & Lestari, R. (2021). *Pengaruh Pelatihan Vokasi Terhadap Kompetensi Lulusan Di Lembaga Pelatihan Kerja* (Skripsi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa)
- Ratna S. (2024). *Peran Pendidikan Vokasi Dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja Di Era Industri 4.0*. Jurnal Ilmu Pendidikan. Vol. 6 No. 6 Hal. 6853 – 6862
- Rauner, F., & Maclean, R. (Eds.). (2008). *Handbook of Technical and Vocational Education and Training Research*. Dordrecht: Springer.
- Ridwan, Kuncoro. 2011. *Cara menggunakan dan memakai analisis jalur (path analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Salsabila I., Saffa. (2022). *Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Uptd Blk Kabupaten Kotawaringin Timur*. Jurnal Perspektif, 11 (4), 1360-1368.
- Saks, A. M., & Burke, L. A. (2022). An investigation into the relationship between training evaluation and the transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 16(2), 118–127. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2011.00397.x>
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2022). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Putri, S. A., Nugroho, B., & Lestari, P. (2023). Peran pelatihan berbasis kompetensi dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. *Jurnal Lokawati*, 4(1), 55–66.
- Rialdy, N., Sari, M., & Lubis, A. (2023). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Riset Laboratorium dan Organisasi*, 8(2), 77–88.
- Sari, D. P. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Terapan Manajemen dan Akuntansi*, 7(3), 210–221.

- Sari, M. & Maulana, T. (2022). *Peran Kepuasan Pelatihan Dalam Meningkatkan Peningkatan produktivitas Pelatihan Kerja* (Skripsi, Universitas Semarang)
- Setiawan, R., & Casmiwati, C. (2022). Implementasi pelatihan berbasis kompetensi pada balai latihan kerja. *Jurnal Pengembangan dan Pelayanan Publik*, 5(2), 89–100.
- Simanjuntak, Payman J. 2005. *Manajemen Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian, Efendi (Ed). 2011. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Keempat. Jakarta: LP3S
- Stefanus, T. W. A., Mulyadi, I., Sarifah, I., & Triana, D. D. (2023). *Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Vokasi di Bbpvp Bekasi* [Pdf]. Jpi: Jurnal Pendidikan Indonesia, 6(2), 74–80.
- Sugiono, 2020, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Mediastima*, 2(1), 33–44.
- UNESCO. (2016). *Strategy for Technical and Vocational Education and Training (TVET) (2016–2021)*. Paris: UNESCO Publishing.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyaningrum, L. (2022). *Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Uptd Blk Kebumen, Jawa Tengah* (Skripsi). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Yuniarni, T., Pratama, A., & Wijaya, H. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1123–1135.
- Yuniarta, Eka Wahyu. 2013. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT.PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Jawa-Bali Base Camp Kediri Jawa Timur*. Skripsi. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Mengisi Kuesioner Penelitian

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Saya mengucapkan terima kasih atas keluangannya waktu Bapak/Ibu/Sdr, untuk mengisi kuesioner penelitian ini, Sebelumnya, izinkan saya memperkenalkan diri,

Nama : Dian Ivanasari
NPM : 241805027
Program Studi : Magister Manajemen
Instansi : Universitas Medan Area

Dalam rangka penelitian Tesis Pascasarjana (S-2) Magister Manajemen, Universitas Medan Area dengan judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan berbasis kompetensi Dan Pelatihan vokasi Terhadap Peningkatan produktivitas Dengan kepuasan pelatihan Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD balai latihan kerja Langkat”**, saya membutuhkan informasi agar terlaksananya penelitian ini, Maka dari itu, saya bermaksud meminta partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr. Untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr. untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian ini dengan sejujur-jujurnya tanpa ada paksaan apapun. Satu jawaban dari Bapak/Ibu/Sdr. sekali sangat berarti bagi peninjauan penelitian ini dan informasi yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner ini hanya digunakan sebagai bahan penelitian akademis tesis yang saya jamin kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya sampaikan, atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr. dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Dian Ivanasari
NPM. 241805027

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- Usia :
- Pendidikan :
- Status Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.

Skala penilaian menggunakan Skala Likert sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

1. Pelatihan Berbasis Kompetensi

No.	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden
		SS	S	N	TS	STS	
Kesesuaian materi dengan standar kompetensi							
1.	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan standar kompetensi kerja yang dibutuhkan.						
Kejelasan tujuan dan capaian kompetensi							
2.	Tujuan dan capaian kompetensi pelatihan dijelaskan dengan jelas sejak awal pelatihan.						
Kualitas instruktur							
3.	Instruktur pelatihan mampu menjelaskan materi sesuai dengan kompetensi yang ditargetkan.						
Metode pelatihan berbasis kompetensi							
4.	Metode pelatihan yang digunakan membantu saya menguasai kompetensi kerja yang diajarkan.						
Evaluasi dan uji kompetensi							
5.	Evaluasi dan uji kompetensi dilakukan secara objektif sesuai dengan materi pelatihan.						

2. Pelatihan Vokasi

No.	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden
		SS	S	N	TS	STS	
Dominasi praktik							
1.	Pelatihan lebih banyak menekankan praktik dibandingkan teori.						
Relevansi dengan kebutuhan industri							
2.	Materi pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja/industri saat ini.						
Fasilitas dan peralatan praktik							
3.	Fasilitas dan peralatan praktik yang disediakan mendukung proses pelatihan.						
Keterlibatan instruktur/praktisi							
4.	Instruktur memiliki pengalaman praktis yang relevan dengan bidang pelatihan.						
Kemudahan penerapan keterampilan							
5.	Keterampilan yang saya peroleh mudah diterapkan di dunia kerja.						

3. Peningkatan Produktivitas

No.	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden
		SS	S	N	TS	STS	
Kualitas hasil kerja							
1.	Kualitas hasil kerja saya meningkat setelah mengikuti pelatihan.						
Kecepatan dan ketepatan waktu							
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tepat waktu setelah pelatihan.						
Kemampuan memenuhi target							
3.	Saya lebih mampu memenuhi target kerja setelah mengikuti pelatihan.						
Efisiensi kerja							
4.	Saya bekerja lebih efisien dalam menggunakan waktu dan sumber daya.						
Kemandirian kerja							
5.	Saya lebih mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan setelah pelatihan.						

4. Kepuasan Pelatihan

1. Kepuasan Pelatihan							
No.	Pernyataan	Frequency					Jumlah Responden
		SS	S	N	TS	STS	
Kepuasan terhadap materi							
1.	Saya merasa puas dengan materi pelatihan yang diberikan.						
Kepuasan terhadap instruktur							
2.	Saya merasa puas dengan kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi.						
Kepuasan terhadap metode pelatihan							
3.	Metode pelatihan yang digunakan membuat saya nyaman dan mudah memahami materi.						
Kepuasan terhadap fasilitas							
4.	Fasilitas pelatihan yang disediakan sudah memadai dan mendukung pembelajaran.						
Kepuasan terhadap manfaat pelatihan							
5.	Pelatihan yang saya ikuti memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kemampuan kerja saya.						

Lampiran 3 Tabulasi Data Uji Angket

**Tabulasi Data Kuesioner Uji Validitas Dan Reliabilitas
Variabel Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1)**

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	4	4	5	5	5	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	2	3	3	4	3	15
5	4	4	4	4	4	20
6	3	3	4	4	3	17
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	5	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	5	5	4	22
12	4	4	3	4	4	19
13	5	4	4	4	4	21
14	4	5	5	4	4	22
15	4	4	4	5	5	22
16	4	4	5	5	4	22
17	4	4	5	4	4	21
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	5	4	21
23	4	4	4	5	5	22
24	4	4	5	5	4	22
25	4	4	4	5	4	21
26	4	4	5	4	4	21
27	4	4	4	5	5	22
28	4	4	4	5	4	21
29	4	4	5	5	4	22
30	4	4	4	4	4	20
31	3	3	3	3	2	14
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	2	3	4	4	2	15
36	4	4	4	4	4	20

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
37	4	4	4	4	4	20
38	5	4	4	4	4	21
39	4	4	5	4	4	21
40	3	3	4	4	3	17
41	4	4	5	5	4	22
42	3	4	3	3	3	16
43	4	4	4	4	4	20
44	3	4	4	4	4	19
45	4	3	4	5	5	21
46	4	4	4	4	5	21
47	5	4	5	4	5	23
48	3	4	4	3	3	17
49	4	4	4	4	4	20
50	3	3	3	3	3	15
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	5	4	21
60	4	4	5	5	5	23
61	4	4	4	5	4	21
62	4	4	4	4	4	20
63	3	3	4	4	3	17
64	4	4	4	4	4	20
65	5	4	4	4	4	21

**Tabulasi Data Kuesioner Uji Validitas Dan Reliabilitas
Variabel Pelatihan vokasi (X2)**

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	5	2	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	3	4	4	19
4	5	5	3	3	3	19
5	4	4	3	4	4	19

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
6	4	4	3	4	4	19
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	4	4	4	22
10	4	4	4	5	4	21
11	5	4	4	4	4	21
12	4	4	3	4	4	19
13	5	5	3	4	5	22
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	4	4	4	22
16	5	5	4	4	4	22
17	5	5	4	4	4	22
18	4	4	3	4	4	19
19	4	4	3	4	4	19
20	4	5	4	4	4	21
21	5	4	4	4	4	21
22	4	5	4	5	5	23
23	5	4	4	4	4	21
24	4	4	4	5	4	21
25	4	5	4	4	4	21
26	4	4	4	5	4	21
27	4	4	4	5	5	22
28	4	5	4	4	4	21
29	4	5	4	4	4	21
30	4	4	3	4	4	19
31	3	3	2	3	2	13
32	4	4	3	4	4	19
33	4	4	3	4	4	19
34	4	4	3	4	4	19
35	3	3	2	2	3	13
36	4	4	3	4	4	19
37	4	4	3	4	4	19
38	4	4	3	4	5	20
39	4	4	3	4	4	19
40	4	4	3	4	4	19
41	4	4	4	4	4	20
42	3	4	3	3	3	16
43	4	4	3	4	4	19
44	4	4	3	4	4	19
45	4	4	3	4	5	20

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
46	5	4	3	4	4	20
47	5	5	4	5	5	24
48	4	4	3	3	3	17
49	4	5	4	4	4	21
50	4	3	3	3	3	16
51	4	4	3	4	4	19
52	4	4	3	4	4	19
53	4	4	3	4	4	19
54	4	4	3	4	4	19
55	4	4	5	4	4	21
56	4	4	3	4	4	19
57	4	4	3	4	4	19
58	4	4	3	4	4	19
59	4	4	4	4	4	20
60	5	5	5	5	5	25
61	5	4	4	4	5	22
62	4	4	4	4	4	20
63	4	3	3	3	3	16
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20

Tabulasi Data Kuesioner Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Pelatihan (Z)

No.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Total
1	4	4	4	5	5	22
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	5	5	19
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	5	4	4	22
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	4	4	4	21
12	4	3	4	4	4	19
13	5	4	4	5	5	23
14	4	4	4	4	4	20

No.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Total
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	5	4	21
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	5	21
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	3	3	3	3	3	15
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	3	2	3	3	3	14
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	3	4	5	4	20
40	3	3	3	5	5	19
41	4	4	4	4	4	20
42	3	3	3	3	4	16
43	3	3	3	4	4	17
44	3	3	3	4	4	17
45	5	4	4	5	5	23
46	4	4	4	5	4	21
47	5	4	5	5	5	24
48	3	3	4	3	3	16
49	4	4	4	4	4	20
50	3	3	3	3	3	15
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20

No.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Total
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	5	5	22
60	5	5	5	5	5	25
61	4	4	4	5	5	22
62	4	4	4	5	5	22
63	3	3	3	4	4	17
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20

**Tabulasi Data Kuesioner Uji Validitas Dan Reliabilitas
Variabel Peningkatan Produktivitas (Y)**

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	4	19
5	4	4	5	4	5	22
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	4	4	23
9	5	5	5	4	4	23
10	5	5	4	4	4	22
11	4	5	5	5	4	23
12	3	3	3	4	3	16
13	5	4	4	4	4	21
14	5	5	5	4	4	23
15	5	5	5	4	5	24
16	5	5	5	5	4	24
17	5	5	5	4	4	23
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	4	4	23
21	5	5	4	4	4	22
22	5	5	5	4	4	23
23	5	5	5	4	4	23
24	4	5	5	4	4	22
25	4	4	4	5	4	21

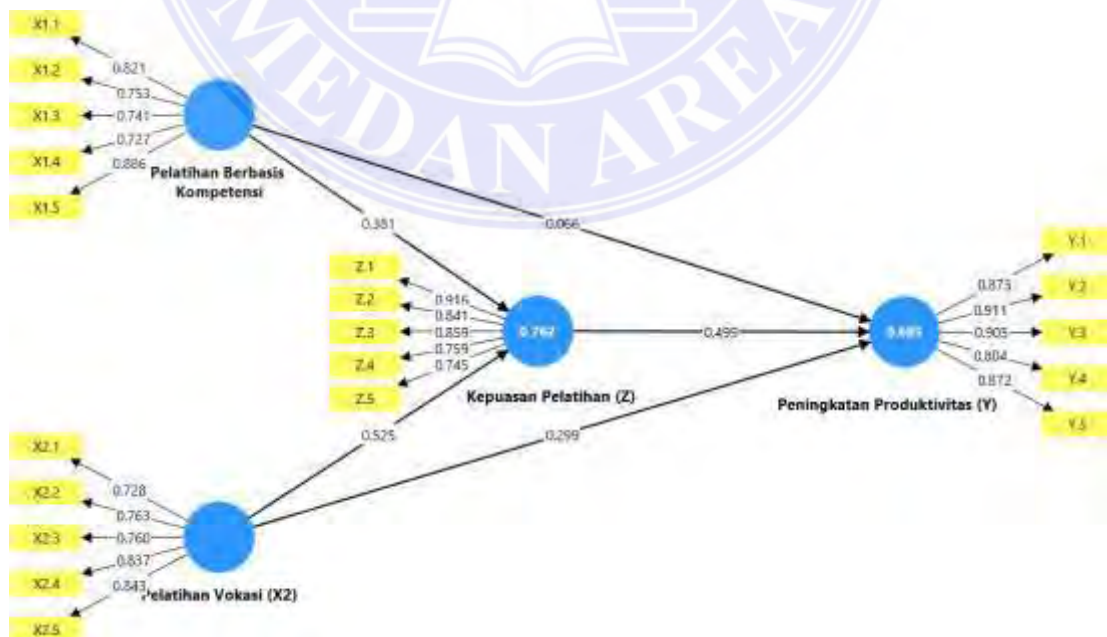
No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
26	5	5	4	4	4	22
27	5	4	4	4	4	21
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	3	3	3	3	2	14
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	3	2	3	3	2	13
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	5	4	21
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	4	24
42	3	3	3	3	3	15
43	3	3	3	3	3	15
44	4	3	4	4	4	19
45	4	5	5	5	5	24
46	4	4	4	4	5	21
47	4	4	5	5	5	23
48	3	4	4	3	3	17
49	4	4	4	5	4	21
50	3	3	3	3	3	15
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	5	5	5	4	5	24
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	4	5	5	24
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20

Lampiran 4 Output SMARTPLS 4.1.1.4 Olah Data

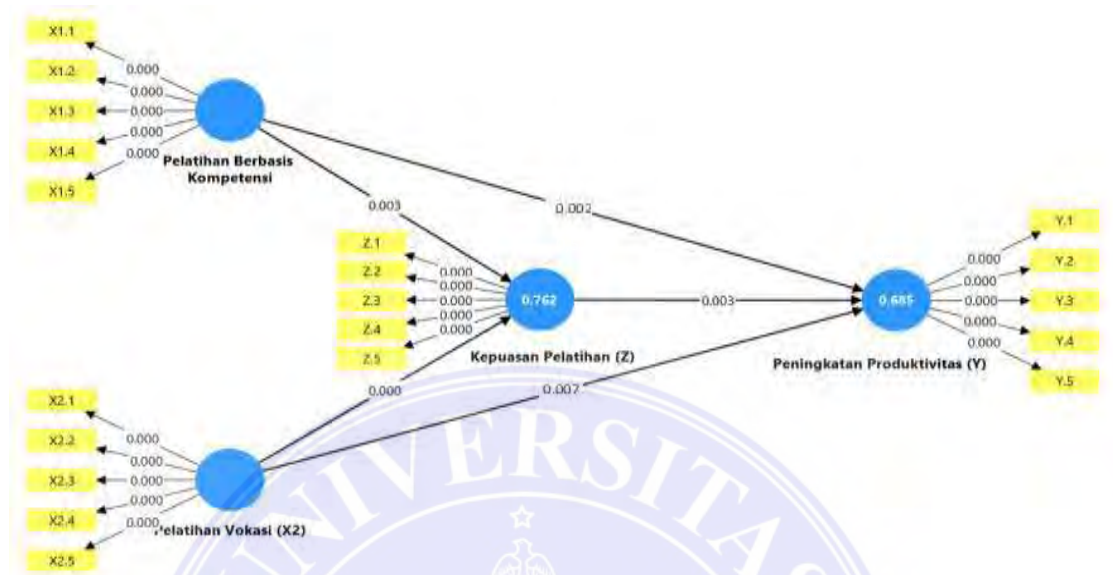
Analisis Deskriptif

Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness	Cramér-von Mises p value
X1.1	1	MET	0	3.917	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.571	2.883	-0.919	0.000
X1.2	2	MET	0	3.931	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.419	2.652	-0.451	0.000
X1.3	3	MET	0	4.125	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.525	0.471	0.138	0.000
X1.4	4	MET	0	4.236	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.540	-0.213	0.107	0.000
X1.5	5	MET	0	3.986	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.612	2.206	-0.734	0.000
X2.1	6	MET	0	4.236	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.514	-0.138	0.273	0.000
X2.2	7	MET	0	4.194	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.544	-0.017	0.093	0.000
X2.3	8	MET	0	3.514	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.687	-0.175	0.211	0.000
X2.4	9	MET	0	4.014	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.540	2.711	-0.530	0.000
X2.5	10	MET	0	4.042	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.564	2.146	-0.465	0.000
Z.1	11	MET	0	3.931	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.509	0.901	-0.117	0.000
Z.2	12	MET	0	3.875	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.551	1.649	-0.564	0.000
Z.3	13	MET	0	3.944	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.468	1.650	-0.188	0.000
Z.4	14	MET	0	4.167	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.553	0.035	0.056	0.000
Z.5	15	MET	0	4.194	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.517	0.152	0.228	0.000
Y.1	16	MET	0	4.278	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.629	-0.626	-0.300	0.000
Y.2	17	MET	0	4.264	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.667	0.621	-0.654	0.000
Y.3	18	MET	0	4.278	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.606	-0.556	-0.228	0.000
Y.4	19	MET	0	4.153	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.569	-0.053	0.004	0.000
Y.5	20	MET	0	4.111	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.636	2.154	-0.762	0.000

Model Algoritma



Model Bootstrafing



Outer Model

Variabel	Kepuasan Pelatihan (Z)	Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1)	Pelatihan Vokasi (X2)	Peningkatan Produktivitas (Y)
X1.1		0,821		
X1.2		0,753		
X1.3		0,741		
X1.4		0,727		
X1.5		0,886		
X2.1			0,728	
X2.2			0,763	
X2.3			0,760	
X2.4			0,837	
X2.5			0,843	
Y.1				0,873
Y.2				0,911
Y.3				0,905
Y.4				0,804
Y.5				0,872
Z.1	0,916			
Z.2	0,841			
Z.3	0,859			
Z.4	0,759			
Z.5	0,745			

Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Pelatihan (Z)	0,683
Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1)	0,621
Pelatihan Vokasi (X2)	0,620
Peningkatan Produktivitas (Y)	0,764

Cross Loadings

Variabel	Kepuasan Pelatihan (Z)	Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1)	Pelatihan Vokasi (X2)	Peningkatan Produktivitas (Y)
X1.1	0,738	0,821	0,799	0,801
X1.2	0,732	0,753	0,790	0,884
X1.3	0,849	0,741	0,782	0,812
X1.4	0,818	0,727	0,747	0,881
X1.5	0,780	0,886	0,802	0,761
X2.1	0,714	0,762	0,728	0,739
X2.2	0,897	0,871	0,763	0,741
X2.3	0,772	0,824	0,760	0,793
X2.4	0,730	0,779	0,837	0,738
X2.5	0,800	0,785	0,843	0,751
Y.1	0,736	0,812	0,702	0,873
Y.2	0,761	0,723	0,780	0,911
Y.3	0,765	0,750	0,775	0,905
Y.4	0,741	0,761	0,840	0,804
Y.5	0,805	0,854	0,702	0,872
Z.1	0,916	0,794	0,773	0,733
Z.2	0,841	0,774	0,737	0,703
Z.3	0,859	0,786	0,739	0,812
Z.4	0,759	0,751	0,843	0,716
Z.5	0,745	0,783	0,704	0,781

Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Kepuasan Pelatihan (Z)	Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1)	Pelatihan Vokasi (X2)	Peningkatan Produktivitas (Y)
Kepuasan Pelatihan (Z)	0,826			
Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1)	0,828	0,788		

Variabel	Kepuasan Pelatihan (Z)	Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1)	Pelatihan Vokasi (X2)	Peningkatan Produktivitas (Y)
Pelatihan Vokasi (X2)	0,850	0,851	0,787	
Peningkatan Produktivitas (Y)	0,808	0,734	0,780	0,874

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Pelatihan Berbasis Kompetensi <-> Kepuasan Pelatihan (Z)	0,839
Pelatihan Vokasi (X2) <-> Kepuasan Pelatihan (Z)	0,873
Pelatihan Vokasi (X2) <-> Pelatihan Berbasis Kompetensi	0,889
Peningkatan Produktivitas (Y) <-> Kepuasan Pelatihan (Z)	0,895
Peningkatan Produktivitas (Y) <-> Pelatihan Berbasis Kompetensi	0,816
Peningkatan Produktivitas (Y) <-> Pelatihan Vokasi (X2)	0,880

Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Pelatihan (Z)	0,882	0,886	0,915	0,883
Pelatihan Berbasis Kompetensi	0,846	0,858	0,891	0,821
Pelatihan Vokasi (X2)	0,846	0,853	0,891	0,720
Peningkatan Produktivitas (Y)	0,922	0,923	0,942	0,764

R Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Pelatihan (Z)	0,851	0,848
Peningkatan produktivitas (Y)	0,787	0,775

Model Fit

Variabel	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,094	0,094

Predictive Relevance Q2

Variabel	Q ² predict	Hasil Uji
Kepuasan Pelatihan (Z)	0,844	Relevan
Peningkatan produktivitas (Y)	0,552	Relevan

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1) > Kepuasan Pelatihan (Z)	0,381	0,411	0,128	2,989	0,003
Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1) > Peningkatan Produktivitas (Y)	0,066	0,055	0,219	2,303	0,002
Kepuasan Pelatihan (Z) -> Peningkatan Produktivitas (Y)	0,499	0,489	0,168	2,974	0,003
Pelatihan Vokasi (X2) -> Kepuasan Pelatihan (Z)	0,525	0,495	0,133	3,935	0,000
Pelatihan Vokasi (X2) -> Peningkatan Produktivitas (Y)	0,299	0,318	0,185	2,614	0,007

Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1)-> Kepuasan Pelatihan (Z) -> Peningkatan Produktivitas (Y)	0,190	0,202	0,099	2,928	0,004
Pelatihan Vokasi (X2) -> Kepuasan Pelatihan (Z) -> Peningkatan Produktivitas (Y)	0,262	0,240	0,105	2,484	0,013