



Pengaruh Kompetensi Pengetahuan, Kepribadian dan Keterampilan Lulusan SMK Program Keahlian Agroteknologi Pengolahan Hasil Pertanian (APHP) terhadap Kepuasan Pengguna Lulusan di Kabupaten Lombok Barat

Muhammad Fachry^{1*}, Muhammad Makki¹, Asrin¹, Fahrudin¹, Abdul Kadir Jaelani¹

¹Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia.

DOI: [10.29303/jpap.v10i1.1478](https://doi.org/10.29303/jpap.v10i1.1478)

Sitasi: Fachry, M., Makki, M., Asrin, Fahrudin, & Jaelani, A. K. (2026). Pengaruh Kompetensi Pengetahuan, Kepribadian dan Keterampilan Lulusan SMK Program Keahlian Agroteknologi Pengolahan Hasil Pertanian (APHP) terhadap Kepuasan Pengguna Lulusan di Kabupaten Lombok Barat. (JPAP) Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan, 10(1), 176–183. <https://doi.org/10.29303/jpap.v10i1.1478>

*Corresponding Author:

Muhammad Fachry, Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia.
muhammadfachryalhindi@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pengetahuan, kepribadian dan keterampilan terhadap kepuasan pengguna lulusan SMK Keahlian Agroteknologi Pengolahan Hasil Pertanian (APHP) di Kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Data diperoleh melalui kuesioner dengan skema *rating scale* dan dilengkapi oleh wawancara semistruktur. Kemudian, data yang diperoleh diolah dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan *SmartPLS*. Populasi yang akan diteliti adalah 15 DU/DI dan instansi yang tersebar di Kota Mataram dan Lombok Barat dengan responden sejumlah 200 Orang dan sampel sejumlah 127 Orang atau 63,5% dari total populasi dengan taraf kesalahan 5%. Sampel dalam penelitian ini beragam antara lain Owner, Manajer Cabang, Karyawan Senior, Rekan Kerja yang selevel dan Guru Produktif (dari 3 SMK Asal) yang mengikuti perkembangan pasca sekolah siswa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pengetahuan lebih berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pengguna lulusan daripada kompetensi kepribadian dan keterampilan. Hal ini dikarenakan kompetensi kepribadian dan keterampilan tergolong dalam *threshold competencies* sementara kompetensi pengetahuan tergolong kedalam *differential competencies* yang artinya kompetensi pengetahuan menjadi aspek pembeda dalam penilaian kompetensi di industri pangan. Oleh karena itu sekolah harus meningkatkan kualitas KBM dan mengembangkan sistem evaluasi mutu lulusan SMK berbasis 3 Kompetensi tersebut.

Kata Kunci: Pengetahuan, Kepribadian, Keterampilan, Lulusan, Kepuasan.

Pendahuluan

Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Indonesia masih kurang memuaskan. Hal tersebut dibuktikan dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan SMK di Indonesia masih menjadi yang tertinggi (dari jenjang pendidikan lain). Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia pada tahun 2024, dari 6,47 juta orang yang menganggur sebanyak 9,01 persen merupakan lulusan SMK, disusul oleh lulusan SMA sebanyak 7,05 persen. Fenomena terkait rendahnya serapan lulusan SMK dalam dunia kerja di Indonesia juga terjadi di NTB. Berdasarkan informasi dari Badan Pusat Statistik (BPS) NTB yang rilis pada Agustus 2024,

dari 178.200 orang yang menganggur sebanyak 9,31 persen merupakan lulusan SMK, disusul oleh lulusan SMA sebanyak 4,95 persen. Sementara penyumbang TPT paling rendah adalah tamatan SD ke bawah yaitu sebesar 2,15 persen. Kondisi ini tidak jauh beda dengan kondisi di tingkat nasional, bahkan perbandingan angka pengangguran antara lulusan SMK dengan SMA di NTB lebih tinggi dari pada angka nasional yaitu sejumlah 4,36 persen atau hampir setengah dari jumlah pengangguran lulusan SMK.

Terdapat banyak faktor penyebab, secara umum adalah ketimpangan antara jumlah lapangan kerja dengan jumlah lulusan SMK setiap tahunnya (Lombok Post, 2023) dan ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri (CNBC, 2023).

Bahkan didalam beberapa situasi, banyak lulusan SMK yang pekerjaannya diambil oleh lulusan dari SMA atau MA dikarenakan lulusan SMK tidak memiliki kecakapan kerja (*employability skill*) yang meliputi keterampilan personal, intrapersonal, kebiasaan, sikap dan perilaku (Prianto et al., 2021). Beberapa fakta diatas akhirnya menyimpulkan bahwa faktor kompetensi menjadi penting untuk dimiliki dan diukur saat memasuki dunia kerja, sehingga penulis merasa penting untuk meneliti tentang pengaruh dari kompetensi lulusan SMK terhadap kepuasan Industri (pengguna lulusan)

Terdapat beberapa program keahlian di SMK yang sulit terserap dunia kerja di NTB, salah satunya adalah Program Keahlian Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian (APHP). Berdasarkan temuan awal peneliti di 2 SMK Negeri dengan jurusan APHP di Lombok Barat, hanya terdapat 5 sampai 10 orang saja lulusan APHP yang terserap di Dunia kerja secara linier (sesuai dengan kompetensi jurusannya), Beberapa diantaranya memilih untuk bekerja lintas jurusan, lanjut kuliah dan mayoritas belum bekerja kembali setelah resign. Hal ini menjadi persoalan, mengingat disaat yang bersamaan geliat industrialisasi sedang berkembang pesat di Lombok dan sektor yang banyak dikelola adalah Agribisnis Peternakan dan Pertanian. Akan tetapi, fakta diatas disatu sisi mengkonfirmasi kebenaran bahwa faktor penyebab tingginya Pengangguran Terbuka di NTB adalah ketidakpuasan dan ketidakpercayaan industry atau DU/DI terhadap Lulusan SMK APHP di NTB.

Meskipun masalahnya urgent, kajian tentang lulusan SMK masih belum mendapat perhatian khusus. Padahal hasil dari penelitian ini akan mempermudah para kepala sekolah atau pemangku kebijakan dalam mengembangkan budaya mutu di sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Oleh karena itu melalui penelitian ini, peneliti mengukur kepuasan pengguna lulusan SMK APHP dengan melihat pengaruh dari 3 variabel yang menjadi profil kompetensi lulusan SMK secara umum antara lain variable Pngetahuan (pemahaman tentang pekerjaan), kepribadian (sikap dan perilaku kerja secara individu atau kelompok) dan keterampilan (kemampuan praktik dan kerjasama). Adapun lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah lulusan SMK APHP Kabupaten Lombok Barat. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang memiliki jurusan atau kompetensi keahlian Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian di Lombok Barat antara lain SMKN 1 Narmada, SMKN 2 Lingsar dan SMKN 1 Kuripan.

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh kompetensi Pengertahuan lulusan terhadap kepuasan pengguna lulusan SMK di Lombok Barat

H2: Terdapat pengaruh kompetensi Kepribadian lulusan terhadap kepuasan pengguna lulusan SMK di Lombok Barat

H3: Terdapat pengaruh kompetensi keterampilan lulusan terhadap kepuasan pengguna lulusan SMK di Lombok Barat.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif yang menjelaskan fakta dan fenomena dilapangan secara numerik menggunakan pendekatan *ex post facto* yang artinya peneliti menggunakan perlakuan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, melainkan mengkaji fakta yang telah terjadi sebelumnya. Fakta ini diperoleh menggunakan kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan dengan skema *rating scale* yang merefleksikan berbagai aspek penelitian dan disebarkan kepada responden secara purposive sampling. Melalui pendekatan ini data yang diperoleh diolah dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan *SmartPLS*. Kemudian untuk memperkuat kualitas data, peneliti menggunakan wawancara semistruktur yang ditujukan langsung kebeberapa responden kunci yang dapat merangkap informan secara snowball sampling karena otoritasnya untuk menjelaskan dan memberi informasi soal variabel penelitian. Data yang diperoleh melalui wawancara akan diolah dan sinkronkan dengan data kuesioner.

Adapun dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah 16 DU/DI yang tersebar di Kota Mataram dan Lombok Barat dengan responden sejumlah 200 Orang. Jika menggunakan rumus Isaac and Michael (Sugiyono, 2017) peneliti mengambil sampel sejumlah 127 Orang atau sekitar 63,5% dari total populasi dengan taraf kesalahan 5%. Sampel dalam penelitian ini beragam antara lain Owner, Manajer Cabang, Karyawan Senior, Supervisor, Rekan Kerja yang selevel dan Guru Produktif (dari 3 SMK Asal) yang mengikuti perkembangan pasca sekolah siswa. Pemilihan sampel ini didasarkan 2 kriteria yaitu: 1.) memiliki otoritas menilai kinerja atau kompetensi karyawan Lulusan SMK APHP Lombok Barat di lokasi kerjanya. 2.) Pernah terlibat langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Lulusan SMK APHP Lombok Barat.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Uji Validitas

a. Validitas Konvergen

Loading factor atau outer model bertujuan mengukur sejauh mana indikator atau variabel pengukuran secara akurat mewakili konstruk yang

mendasari atau variabel laten dalam model SEM-PLS (Structural Equation Modelling with Partial Least Squares). Temuan fase ini menunjukkan korelasi yang kuat antara indikator dan variabel laten. Nilai outer loading yang melebihi 0,60 menandakan bahwa semua indikator dalam evaluasi ini valid (bisa dipercaya) dan mampu mengukur variabel yang diwakilinya secara akurat.

Secara umum, seluruh indikator pada empat variabel dalam penelitian ini memenuhi prasyarat kelulusan outer loading $\geq 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, model penelitian memiliki fondasi pengukuran yang kuat untuk melanjutkan pada analisis struktural (inner model) secara menyeluruh.

b. *Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's alpha dan Composite reliability*

AVE berfungsi untuk menilai seberapa besar varians indikator yang dapat dijelaskan oleh variabel laten, di mana nilai AVE di atas 0,50 menunjukkan bahwa konstruk mampu menangkap lebih dari separuh varians indikator yang mengukurnya (Hair et al., 2021). Sementara itu, Cronbach's alpha dan Composite Reliability digunakan untuk menilai konsistensi internal indikator dalam satu konstruk, dengan batas minimal reliabilitas 0,70 sebagai kriteria kelayakan (Hair et al., 2021). Melalui ketiga ukuran tersebut, penelitian ini memastikan bahwa konstruk kompetensi lulusan dan kepuasan industri yang dianalisis benar-benar valid, reliabel, dan mampu menggambarkan fenomena secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 1. Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Cronbach's alpha	Average variance extracted (AVE)
Kepribadian	0.918	0.583
Kepuasan Industri	0.915	0.598
Keterampilan	0.895	0.516
Pengetahuan	0.912	0.589

Sumber: Data Primer Hasil Uji (2025)

Secara keseluruhan, hasil pengukuran menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diatas 0,70. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dikatakan stabil dan mampu mengukur konstruk secara konsisten. Nilai composite reliability (ρ_c) yang berada pada rentang 0,91–0,93 juga memperkuat bahwa konstruk sudah memenuhi standar reliabilitas PLS-SEM.

Dalam konteks validitas konvergen, seluruh variabel menunjukkan nilai Average Variance Extracted

(AVE) lebih besar dari 0,50. Ini berarti bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varians indikator-indikatornya. Dengan terpenuhinya kriteria Cronbach's Alpha, composite reliability, dan AVE, pengukuran (outer model) sudah valid dan reliabel.

c. *Kriteria Fornell-Larcker*

Kriteria *Fornell-Larcker* digunakan untuk menilai korelasi antara variabel dengan dirinya sendiri, serta hubungannya dengan variabel lain. Kriteria ini dapat diuji dengan memeriksa nilai kuadrat dari *Average Variance Extracted* atau AVE (Hair et al., (2021). Akar kuadrat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) suatu konstruk harus melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model.

Tabel 2. Hasil Uji *Fornell-Larcker criterion*

Variabel	X1	Y	X2	X3
Kepribadian	0.874			
Kepuasan Industri	0.848	0.968		
Keterampilan	0.824	0.781	0.801	
Pengetahuan	0.763	0.773	0.718	0.767

Sumber: Data Primer Hasil Uji (2025)

Secara keseluruhan, seluruh variabel dalam model memenuhi kriteria Fornell-Larcker, hal ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk yang digunakan benar-benar berbeda satu sama lain dan mengukur konsep yang unik. Validitas diskriminan yang baik ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis inner model, termasuk pengujian pengaruh Pengetahuan, Kepribadian, dan Keterampilan terhadap Kepuasan Industri. Dengan pemenuhan validitas ini, hasil analisis struktural nantinya dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, karena setiap variabel laten telah terbukti memiliki batasan yang jelas dibandingkan variabel lainnya.

d. *Cross Loading*

Cross-loading adalah teknik yang digunakan untuk menilai seberapa baik indikator, yang dimaksudkan untuk mengukur konsep atau ide tertentu, secara akurat mewakili konsep tersebut (Hair et al., 2021). Tahap uji cross-loading dalam penelitian ini melibatkan penilaian korelasi antara indikator dari variabel laten dan indikator dari variabel laten lainnya. Menurut Hair et al., (2021) jika korelasi antara indikator dari suatu variabel laten lebih kuat daripada korelasi antara indikator dari variabel laten lainnya, dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel laten tersebut lebih efektif dalam menentukan dimensi blok.

Secara menyeluruh, hasil *cross loadings* mendukung kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam model telah memenuhi validitas diskriminan

berdasarkan pendekatan *indicator-level*. Tidak terdapat indikator yang memiliki nilai *loading* lebih tinggi pada konstruk lain dibandingkan konstruk asalnya, sehingga model pengukuran dapat dipandang telah terdefinisi dengan baik. Dengan terpenuhinya prasyarat ini, hasil analisis *inner model* selanjutnya dapat diinterpretasikan dengan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi.

2. Konsistensi Internal

Pada langkah ini, dua penilaian, reliabilitas komposit dan alpha cronbach, diterapkan untuk mengukur tingkat konsistensi internal (Auliya et al., 2020). *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* merupakan dua ukuran penting yang digunakan untuk menilai konsistensi internal dan keandalan konstruk dalam penelitian. Kedua ukuran ini membantu memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk tertentu menunjukkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Nilai *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0 hingga 1, dimana nilai 0.70 atau lebih tinggi menunjukkan keandalan yang baik. Sementara itu, nilai *Composite Reliability* yang lebih tinggi dari 0.70 juga dianggap menunjukkan keandalan yang baik, dan semakin mendekati 1, semakin baik reliabilitasnya.

Tabel 3. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kepribadian	0.918	0.933	0.932
Kepuasan Industri	0.915	0.918	0.930
Keterampilan	0.895	0.910	0.913
Pengetahuan	0.912	0.915	0.928

Sumber: Data Primer Hasil Uji (2025)

Secara keseluruhan, kombinasi nilai Cronbach's Alpha, rho_a, dan rho_c yang konsisten tinggi memberikan bukti empiris bahwa model pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan dalam analisis PLS-SEM. Reliabilitas yang kuat pada seluruh konstruk menjadi dasar penting bagi kelanjutan pengujian model struktural, karena hasil hubungan antar variabel laten akan memiliki tingkat keandalan yang lebih tinggi.

Tahap selanjutnya melibatkan pengujian model internal. Tahap ini mencakup penilaian berbagai metrik, termasuk R-Square, relevansi prediktif (*Q-Square*), *F-Square*, *Goodness of Fit* (GoF), dan koefisien jalur.

a) R Square

Tabel 4. Hasil Uji R Square

Variable	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Industri	0.937	0.936

Sumber: Data Primer Hasil Uji (2025)

Nilai R-square sebesar 0.937 menunjukkan bahwa variabel Kepribadian, Pengetahuan, dan Keterampilan mampu menjelaskan 93.7 persen variasi pada Kepuasan Industri. Hal ini menunjukkan bahwa tiga dimensi kompetensi lulusan SMK Program Keahlian Agroteknologi Pengolahan Hasil Pertanian (APHP) memberikan kontribusi yang sangat kuat dalam membentuk tingkat kepuasan pengguna lulusan. Nilai R-square adjusted sebesar 0.936, yang hampir identik dengan nilai R-square, menandakan bahwa model tetap stabil meskipun disesuaikan dengan jumlah prediktor yang digunakan. Perbedaan yang sangat kecil antara keduanya menunjukkan efisiensi model serta minimnya bias akibat kompleksitas model pengukuran.

b) Relevansi prediktif (*Q-Square*)

Tabel 5. Hasil Uji relevansi prediktif (*Q-Square*)

Construct cross-validated redundancy	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
X1	1254.000	1524.000	0.000
X2	1254.000	1524.000	0.000
X3	1254.000	1524.000	0.000
Y	2032.000	1366.534	0.327

Sumber: Data Primer Hasil Uji (2025)

Secara keseluruhan, nilai Q² yang diperoleh menunjukkan bahwa model struktural dalam penelitian ini memiliki relevansi prediktif yang memadai dalam menjelaskan variabel Kepuasan Pengguna Lulusan. Kemampuan prediktif yang bersifat moderat ini mengindikasikan bahwa konstruk Pengetahuan, Kepribadian, dan Keterampilan berperan penting dalam memprediksi tingkat kepuasan pengguna, meskipun kontribusinya belum berada pada kategori prediksi yang kuat.

c) Goodness of Fit (GoF)

Konsep *Goodness of Fit* (GoF) mengukur sejauh mana model statistik atau matematika secara akurat cocok atau selaras dengan data yang diamati.

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0.937 \times 0.571}$$

$$GoF = \sqrt{0.535}$$

$$GoF = 0.731$$

Nilai *Goodness of Fit* (GoF) sebesar 0.731 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang sangat tinggi terhadap data empiris yang menunjukkan bahwa *communality* (representasi kualitas indikator) dan nilai R-square

(representasi kekuatan prediktif variabel eksogen) telah memenuhi kriteria kualitas model yang sangat baik. Kombinasi dari dua aspek ini menjadikan GoF sebagai cerminan integritas struktural dan pengukuran yang solid. Dengan demikian, hasil

penelitian ini memiliki tingkat validitas model yang tinggi dan dapat dijadikan dasar kuat dalam penyusunan rekomendasi kebijakan pendidikan maupun pengembangan kurikulum yang berbasis kebutuhan industri.

3. Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil *Path coefficients*

Kode Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepribadian -> Kepuasan Pengguna	0.002	0.003	0.011	0.137	0.891
Keterampilan -> Kepuasan Pengguna	0.015	0.019	0.021	0.714	0.475
Pengetahuan -> Kepuasan Pengguna	0.955	0.950	0.051	18.744	0.000

Sumber: Data Primer Hasil Uji (2025)

Pembahasan

1. Kompetensi Pengetahuan terhadap kepuasan pengguna lulusan (konsumen)

Kompetensi pengetahuan yang dimiliki oleh lulusan SMK APHP memberikan dampak positif terhadap kepuasan pengguna lulusan (tempat mereka bekerja). Hasil uji menunjukkan bahwa nilai T-statistics untuk hubungan antara X1 dan Y adalah 18.744 dengan P-value sebesar 0.000 yang jauh lebih kecil dari 0.05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada kekhasan faktor kepuasan terhadap kompetensi karyawan dalam Industri pangan. Hal ini memperkuat argumentasi yang disampaikan oleh Teori KANO (Xu et al., 2009) yang menjelaskan bahwa tidak semua fitur layanan atau jasa dalam sebuah industri dapat mempengaruhi kepuasan konsumen, kepuasan biasanya muncul ketika ada fitur yang menimbulkan “efek kejutan” terhadap konsumen.

Dalam klasifikasi teori KANO kompetensi keterampilan masuk dalam fitur Mustbe (kebutuhan dasar) karena keterampilan sebagai Baker adalah variabel utama dalam penyeleksian kerja dan itu wajib dimiliki. Lalu kompetensi kepribadian masuk dalam fitur *One-Dimensional* (Kebutuhan Kinerja) yang mana fitur ini penggunaannya bersifat proporsional, Jika fitur ini digunakan dengan baik, maka akan semakin tinggi kepuasan dan begitu pula sebaliknya. Contohnya kecepatan kerja seorang karyawan, jika semakin cepat menyelesaikan kerjanya maka konsumen akan semakin puas. Sementara itu kompetensi pengetahuan masuk dalam fitur *Attractive* (Kebutuhan Kejutan) karena memberikan nilai tambah besar pada kepuasan pengguna meski tidak diharapkan harus ada sebelumnya. Contohnya Karyawan mampu mengambil inisiatif dalam mengerjakan tugas atau dapat memahami dengan cepat pekerjaan yang mereka kerjakan karena memang sudah memahami hal itu sebelumnya. Sedangkan fitur *Indifferent* (Kebutuhan Netral) dan *Reverse* (Kebutuhan Berlawanan) tidak

berhubungan dengan kompetensi melainkan latar belakang karyawan dan penampilan mereka.

Selain itu berpengaruhnya kompetensi pengetahuan karyawan lulusan SMK APHP juga dapat dijelaskan dalam model kepuasan konsumen SERVQUAL (Parasuraman et al., 1985). Model ini menekankan lima dimensi utama dalam layanan yang dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan, yaitu *tangibles* (aspek fisik seperti fasilitas dan tampilan karyawan), *reliability* (keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya), *responsiveness* (kesigapan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan), *assurance* (kompetensi yang dimiliki karyawan), dan *empathy* (sikap kerja karyawan). Jika kompetensi pengetahuan selaras dengan kelima dimensi ini, karyawan dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Kemudian hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo, et al., (2020) yang menjelaskan bahwa masih ada kesenjangan antara harapan perusahaan dengan lulusan SMK Bidang RPL yang mana perusahaan mengharapkan soft skill berbasis kompetensi pengetahuan seperti berpikir kritis dan kreatif serta pemahaman konteks perlu ditingkatkan di sekolah. Selain itu hasil ini diperkuat juga oleh penelitian Antara dan Martini et al., (2024) yang menunjukkan bahwa kreativitas kerja berpengaruh berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang secara langsung akan membuat pengguna lulusan (pimpinan DU/DI) puas.

Hal ini juga diperkuat oleh hasil wawancara yang menganggap Kompetensi Pengetahuan (X1) dengan indikator variabel seperti Inisiatif, pembelajar yang mandiri, berpikir analitis, berpikir konseptual dan memahami cara kerja organisasi itu penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan pengguna

lulusan. Kemampuan belajar akan sangat berpengaruh terhadap performa mereka saat bekerja, karena dalam industri kuliner *insting* dan kemampuan menalar menentukan konsistensi kualitas produk dan pengembangannya. Inisiatif dan memahami SOP juga menjadi kunci karena sangat mempengaruhi atmosfer kerja.

2. Kompetensi Kepribadian terhadap kepuasan pengguna lulusan (konsumen)

Kompetensi Kepribadian (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Kepuasan Pengguna Lulusan* (Y). Hal ini terlihat dari nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.002, dengan nilai *T-statistic* 0.137 dan *p-value* 0.891, jauh di atas batas signifikansi 0.05. Temuan ini mengindikasikan bahwa karakter personal lulusan belum menjadi pertimbangan utama dalam menilai kepuasan industri di wilayah penelitian.

Jika menggunakan argumentasi yang disampaikan oleh Teori KANO tentang efek kejut sebagai salah satu penentu kepuasan kompetensi kepribadian (dengan indikator seperti Tekun, Empati, Berorientasi terhadap kepuasan konsumen, Kemampuan membangun relasi, Kemampuan mengelola emosi, adaptif, berkomitmen dan kepemimpinan yang merupakan dasar karakteristik karyawan akan menjadi faktor yang biasa saja karena sudah lumrah. Ketika ada kompetensi lain yang akhirnya memberi nilai beda (seperti kompetensi pengetahuan), itu akan menjadi efek kejut. Dengan demikian, Kompetensi Kepribadian (X2) tidak dapat berdiri sendiri untuk melampaui ekspektasi yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pengguna lulusan sesuai dengan mekanisme.

Dalam menjelaskan temuan ini, peneliti menggunakan dua teori milik McClelland yaitu *Iceberg Model of Competency* (1978) dan *Theory of Needs* (1961). Teori pertama (*Iceberg Model of Competency*) menjelaskan bahwa kompetensi terbagi kedalam dua bagian yaitu *threshold competencies* (kompetensi dasar) dan *differentiating competencies* (kompetensi pembeda). *Threshold competencies* merupakan kompetensi minimum yang harus dimiliki individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan, namun tidak berfungsi sebagai pembeda kinerja seperti keterampilan dasar memasak dan tekun. Sebaliknya, *differentiating competencies* merupakan kompetensi yang membedakan individu berkinerja unggul dengan individu berkinerja rata-rata, yang umumnya bersifat mendalam dan sulit diamati seperti motivasi dan konsep diri. Jika hasil penelitian menunjukkan kompetensi kepribadian tidak signifikan, maka kompetensi tersebut masih berada pada level threshold,

belum berkembang menjadi kompetensi pembeda (level *differentiating*).

Kemudian, jika peneliti menggunakan teori McClelland yang kedua (*Theory of Needs*), perilaku dan penilaian atasan (termasuk posisi lain dalam kategori pengguna lulusan) dipengaruhi oleh kebutuhan dominan yang dimilikinya, yaitu kebutuhan berprestasi (nAch), kebutuhan berkuasa (nPow), dan kebutuhan afiliasi (nAff). Dalam konteks dunia kerja, terutama pada sektor industri pengolahan hasil pertanian, atasan cenderung memiliki nAch (kebutuhan berprestasi) dan nPow (kebutuhan akan kontrol dan efektivitas) yang relatif tinggi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Robles (2012) mengenai persepsi eksekutif terhadap kompetensi kerja yang menunjukkan bahwa perusahaan menghargai *soft skills*, namun itu tidak selalu menjadi dasar utama dalam evaluasi kinerja atau kepuasan pemberi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian lulusan berfungsi sebagai faktor pendukung, bukan faktor penentu utama kepuasan pengguna. Oleh karena itu, penguatan kurikulum SMK tidak cukup hanya menekankan pembentukan kepribadian kerja, tetapi juga perlu mengintegrasikannya secara langsung dengan pencapaian kinerja dan hasil kerja terukur agar dapat memenuhi kebutuhan motivasional pengguna lulusan.

Hasil penelitian ini sejalan Laker dan Powell (2011) dan Finch et al., (2013) menjelaskan bahwa kepuasan pengguna lebih dipengaruhi oleh kemampuan aplikatif dan hasil kerja, bukan oleh karakteristik kepribadian semata. Seperti yang disarankan Industri Pangan di Indonesia dalam penelitian terbaru oleh Aghniya (2025) yang menyimpulkan bahwa industri pangan memprioritaskan penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP), *Good Manufacturing Practice* (GMP), pemahaman dasar *Hazard Analysis Critical Control Point* (HACCP), standar keamanan pangan, serta pengoperasian mesin pengolahan pangan.

3. Kompetensi Keterampilan terhadap kepuasan pengguna lulusan (konsumen)

Nilai koefisien jalur sebesar 0.015, nilai *T-statistic* 0.714, dan *p-value* 0.475 menegaskan bahwa pengaruh yang diuji berada pada tingkat yang tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun keterampilan penting secara praktis, namun dalam konteks penelitian ini tidak menjadi faktor penentu kepuasan industri.

Jika dilihat dari perpektif *person-job fit Theory*, keterampilan yang didapatkan lulusan APHP di sekolah belum tentu sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan teknis dan teknologi yang digunakan oleh DU/DI sebagai pengguna lulusan karena keterampilan teknis

biasanya bersifat kontekstual (Kristof-Brown et al., 2005). Ketidaksesuaian ini menyebabkan kemampuan yang dimiliki lulusan belum dimanfaatkan secara optimal oleh pengguna, sehingga dianggap tidak memberikan kontribusi langsung terhadap kepuasan pengguna.

Selain itu, menurut Expectation Confirmation Theory (Oliver, 1980) kepuasan terbentuk dari proses perbandingan antara ekspektasi awal pengguna dan kompetensi aktual yang dirasakan. Dalam konteks pengguna lulusan SMK jurusan APHP, ekspektasi terhadap keterampilan teknis lulusan umumnya bersifat standar dan umum, hal ini dikarenakan keterampilan tersebut dipandang sebagai kompetensi yang masih dapat dikembangkan dan disesuaikan melalui pelatihan lanjutan di tempat kerja (Rahim et al., 2023). Oleh karena itu, meskipun lulusan memiliki keterampilan teknis yang memadai, kondisi tersebut tidak selalu menghasilkan *positive confirmation* yang cukup kuat untuk meningkatkan kepuasan pengguna. Sebaliknya, pengguna lulusan cenderung memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap kompetensi keterampilan, seperti seperti keterampilan teknis dasar atau keterampilan khusus APHP seperti *Quality Control* sehingga pemenuhan aspek pengetahuan lebih berpotensi menghasilkan konfirmasi positif dan membentuk kepuasan. Oleh karena itu, ketidaksignifikanan pengaruh kompetensi keterampilan dalam penelitian ini mencerminkan rendahnya kontribusi keterampilan teknis awal terhadap evaluasi kepuasan pengguna lulusan, bukan menunjukkan bahwa keterampilan tidak memiliki peran penting dalam pengembangan kinerja lulusan secara jangka panjang (Nugraha et al., 2020).

Selain itu dalam konteks pekerjaan vokasional berbasis SOP (seperti yang diterapkan pada industri pangan dan kuliner), pengguna lulusan lebih menilai kesiapan kognitif dan pemahaman kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Mariano & Tantoco (2023) bahwa keterampilan teknis lulusan Pendidikan vokasi cenderung bersifat homogen karena dibentuk melalui kurikulum dan pelatihan berbasis standar. Dalam kondisi tersebut, keterampilan praktis dipandang sebagai kompetensi dasar yang harus dimiliki, namun bukan faktor pembeda utama dalam menilai kepuasan pemberi kerja. Selain itu, kepuasan pengguna lulusan Pendidikan vokasi lebih ditentukan oleh pemahaman kerja, kepatuhan terhadap SOP, dan kesiapan kognitif dalam menjalankan tugas. Hal ini relevan dengan karakteristik DU/DI pengguna lulusan APHP yang menerapkan sistem kerja berbasis prosedur baku, alasannya adalah karena lulusan APHP yang mayoritas berperan sebagai Baker sangat membutuhkan kecerdasan dan ketelitian, karena kesalahan kecil bisa

berdampak besar pada produk baik dari segi kualitas atau kuantitas.

Hal ini juga diperkuat oleh informasi awal pada saat peneliti wawancara, uji instrument dan wawancara lanjutan saat penelitian. Dalam praktik dunia kerja, keterampilan teknis sering kali dipandang sebagai kompetensi yang dapat dilatih dan ditingkatkan melalui pembinaan internal perusahaan. Akibatnya, pengguna lulusan tidak menjadikan keterampilan awal sebagai indikator utama kepuasan, melainkan lebih menekankan pada kesiapan pengetahuan dasar yang dimiliki lulusan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Pengetahuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pengguna Lulusan (Y). Sementara itu, kompetensi Kepribadian (X2) dan Kompetensi Keterampilan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pengguna Lulusan (Y). Hal ini dikarenakan kompetensi kepribadian dan keterampilan tergolong dalam *threshold competencies* (kompetensi dasar) sementara kompetensi pengetahuan tergolong kedalam *differential competencies* (kompetensi pembeda) yang artinya kompetensi pengetahuan memiliki "efek kejutan" dalam penilaian kompetensi oleh pengguna lulusan di industri pangan.

Berdasarkan data dan kesimpulan diatas penulis menyarankan kepada Kepala Sekolah SMK APHP se Lombok Barat agar meningkatkan kualitas KBM sebagai Tonggak Kompetensi Pengetahuan siswa dan lulusan. Selain itu tidak lupa juga membangun level dari Kompetensi Kepribadian dan Keterampilan agar tidak hanya berada pada level dasar, tetapi berkembang menjadi kompetensi pembeda yang relevan. Kemudian kepada DU/DI diharapkan agar dapat memperkuat sinergi keprofesional dengan SMK dan menyelenggarakan pelatihan internal untuk Karyawan Lulusan SMK APHP pasca diterima. Kemudian saran yang terakhir untuk pemangku kebijakan Pendidikan vokasi di NTB diharapkan Menyusun strategi pengembangan program keahlian APHP berbasis Industri dan permasalahan lokal serta sistem evaluasi mutu lulusan SMK berbasis 3 Kompetensi (Pengetahuan, Kepribadian dan Keterampilan).

Daftar Pustaka

Aghniya, S. M. (2025). Analisis kesesuaian soft skills dan hard skills lulusan SMK Agriteknologi Pengolahan Hasil Pertanian (APHP) dengan

- prioritas kebutuhan industri pangan (*Skripsi*). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Malang, Indonesia: CV Pustaka Ilmu.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Provinsi Nusa Tenggara Barat Agustus 2024*. <https://ntb.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/1011/>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,91 persen*. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/2373/>
- CNBC Indonesia. (2023, Mei 17). *Sedih, ini penyebab banyak lulusan SMK jadi pengangguran*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230517114925-8-438124/>
- Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education + Training*, 55(7), 681–704. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2013-0009>
- Hair, J. F., Astrachan, C. B., Moisesescu, O. I., Radomir, L., Sarstedt, M., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2021). Executing and interpreting applications of PLS-SEM: Updates for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 12(3), 100392. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100392>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Laker, D. R., & Powell, J. L. (2011). The differences between hard skills and soft skills and their relative impact on training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 22(1), 111–122.
- Lombok Post. (2024). *Banyak alumni SMK di NTB jadi pengangguran terbuka*. <https://lombokpost.jawapos.com/metropolis/1503277374/>
- Lombok Post. (2024). *Dikbud NTB tak urusi lulusan SMK yang lama menganggur*. <https://lombokpost.jawapos.com/pendidikan/1504129375/>
- Mariano, R. P., & Tantoco, L. F. (2023). Assessment of employability skills of technical-vocational education and training (TVET) graduates: Basis for an enhancement program. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(5), 1734–1747. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.05.22>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- McClelland, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist*, 40(7), 812–825.
- Nugraha, H. D., Kencanasari, R. V., Komari, R. N., & Kasda, K. (2020). Employability skills in technical vocational education and training (TVET). *INVOTEC*, 16(1), 1–10.
- Oliver, R. L. (1977). Effect of expectation and disconfirmation on postexposure product evaluations: An alternative interpretation. *Journal of Applied Psychology*, 62(4), 480–486.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. *Journal of Marketing*, 49(4), 41–50.
- Prasetyo, D. I., Herlambang, A. D., & Wijoyo, S. H. (2020). Kesenjangan profil antara hard skills dan soft skills lulusan SMK jurusan rekayasa perangkat lunak dengan kebutuhan industri teknologi informasi. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 4(9), 2902–2911.
- Prianto, A., dkk. (2021). *Memperkuat pembelajaran praktik, mengharap employabilitas lulusan SMK*. Malang, Indonesia: PT Cita Intrans Selaras.
- Rahim, N. R. B. A., Jamaludin, J. Z. B., & Sabli, H. B. H. M. (2023). The employer satisfaction study on graduates. In *Proceedings of the 6th FIRST T3 2022 International Conference* (Vol. 733, p. 94). Singapore: Springer Nature. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-054-1_13
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian administrasi*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Xu, Q., Jiao, R. J., Yang, X., Helander, M., Khalid, H. M., & Oppertud, A. (2009). An analytical Kano model for customer need analysis. *Design Studies*, 30(1), 87–110.