



Dimensi *Knowledge Management* dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Penyuluh KB

Adriana Padang¹, Tehubijuluw Zacharias², Hendry Selanno³

^{1,3} Universitas Pattimura, Ambon, Maluku, Indonesia

² Universitas Kristen Indonesia Maluku, Indonesia

Email: Adrianapadang04@gmail.com, tehubijuluwzacharias@yahoo.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Personal
Knowledge; Job
Procedure;
Technology;
Kinerja

Latar Belakang: organisasi harus menyadari pentingnya mengelola dan memanfaatkan sebaik-baiknya pengetahuan dari individu-individu yang ada dalam organisasi tersebut sebagai aset organisasi. Pengetahuan baik yang tersimpan maupun yang belum terdokumentasi harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh personal knowledge terhadap kinerja penyuluh KB, pengaruh job procedure terhadap kinerja penyuluh KB dan pengaruh technology terhadap kinerja penyuluh KB

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan deksriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat, artinya hubungan antar variabel independen dan variabel dependen merupakan suatu hubungan sebab-akibat. Metode penentuan sampel adalah full sampling sebanyak 67 orang penyuluh KB di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Ambon. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda

Hasil: Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) *Personal knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Ambon, (2) *Job procedure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Ambon dan (3) *Technology* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Ambon.

Kesimpulan: penelitian ini menyimpulkan bahwa dimensi *knowledge management* yang terdiri dari *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Ambon.

ABSTRACT

Background: Organizations must realize the importance of managing and making the best use of the knowledge of individuals in the organization as organizational assets.

Keywords:

Personal

Knowledge; Job

Procedure; Technology; Performance

Knowledge, both stored and undocumented, must be managed properly in order to improve organizational performance.

Purpose: This research aims to determine and analyze the influence of personal knowledge on the performance of family planning instructors, the influence of job procedures on the performance of family planning instructors and the influence of technology on the performance of family planning instructors

Method: This research uses a descriptive-quantitative approach with a correlational type. cause-and-effect, meaning that the relationship between the independent variable and the dependent variable is a cause-and-effect relationship. The sampling method was full sampling of 6 family planning instructors at the Ambon City Population Control and Family Planning Service. Data were analyzed using multiple linear regression

Results: The research results concluded that (1) Personal knowledge had a positive and significant effect on the performance of family planning instructors at the Ambon City Population Control and Family Planning Service, (2) Job procedures had a positive and significant effect on the performance of family planning instructors at the Ambon City Population Control and Family Planning Service and (3) Technology has a positive and significant effect on the performance of family planning instructors at the Ambon City Population Control and Family Planning Service

Conclusion: This study concludes that the knowledge management dimension consisting of personal knowledge, job procedure, and technology has a positive and significant influence on the performance of family planning extension workers at the Ambon City Population Control and Family Planning Office.

PENDAHULUAN

Knowledge Management merupakan disiplin ilmu yang sangat penting untuk mentransfer pengetahuan, ketrampilan dan perilaku kerja yang efektif. Sulistyanto et al.(2021) menyatakan bahwa peran knowledge management semakin penting dalam organisasi karena sebagai alat untuk memfasilitasi interaksi yang lebih baik melalui ketersediaan arus informasi, hal ini baik guna menjadi organisasi pembelajar. Sementara itu, (Harmen, 2018) mengemukakan bahwa *knowledge management* adalah meningkatkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan proses ini lebih efisien. Dwi Antoro (2014) menjelaskan sasaran umum dari *system knowledge management* yaitu menciptakan pengetahuan, menangkap pengetahuan, menyimpan pengetahuan, mengolah pengetahuan dan menyebarkan pengetahuan.

Pengetahuan yang dimiliki oleh suatu organisasi merupakan asset yang sangat berharga dan merupakan asset yang tak kasat mata, pengetahuan juga merupakan sumber daya internal organisasi, yang paling bernilai, unik, sulit digantikan dan sulit ditiru. Dengan pengetahuan dan kemampuan untuk menciptakan pengetahuan baru, organisasi dapat menciptakan, memanipulasi dan

mentransformasikan sumber-sumber daya yang lain. Organisasi harus menyadari pentingnya mengelola dan memanfaatkan sebaik-baiknya pengetahuan dari individu-individu yang ada dalam organisasi tersebut sebagai asset organisasi. Pengetahuan baik yang terkait dengan proses produksi, komunikasi maupun bidang lainnya terus berkembang seiring berkembangnya organisasi.

Pengelolaan pengetahuan sudah berlangsung sejak awal berdirinya sebuah organisasi. Akan tetapi banyak organisasi, terutama organisasi pemerintahan tidak mengetahui adanya potensi *knowledge* tersembunyi yang dimiliki oleh pegawai. Sebuah riset yang dilakukan oleh Delphi Group menunjukkan bahwa *knowledge* dalam organisasi tersimpang dengan struktur : 42 persen di pikiran (otak) pegawai sebagai pengetahuan tacit, 26 persen dokumen kertas, 20 persen dokumen elektronik, 12 persen pengetahuan berbasis elektronik (Panungkelan, 2020). Manajemen pengetahuan didefinisikan sebagai melakukan apa yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil maksimal dari sumber pengetahuan. Secara umum *knowledge management* berfokus pada pengorganisasian dan menyediakan pengetahuan penting, dimanapun dan kapanpun dibutuhkan (Memah, Pio, & Kaparang, 2018).

Kajian *knowledge management* hingga saat ini masih menjadi objek yang menarik, karena memiliki keterkaitan yang erat dengan beberapa variabel seperti kepuasan kerja, semangat dan paling banyak adalah kaitannya dengan kinerja sebagaimana dilaporkan oleh (Latief, Nurlina, Medagri, & Suharyanto, 2019), (Saraswati & Widiartanto, 2016) dan (Winarsih & Ribhan, 2022) dimana disebutkan bahwa pengelolaan pengetahuan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Demikian pula (Muharram et al., 2023), (Amri et al, 2022), (Napitipulu et al., 2021), (Panungkelan, 2020) dan (Latief et al., 2019)

Penyuluh KB merupakan salah satu organ penting pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Ambon. Penyuluh KB adalah orang yang memenuhi kualifikasi dan standar kompetensi serta diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, penggerakan dan pengembangan dalam hal keluarga berencana. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, penyuluh KB harus mampu mengelola pengetahuan yang dimiliki sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh (Lestari, Sambul, & Walangitan, 2020) bahwa *knowledge Management* merupakan strategi dalam mendapatkan *knowledge* yang tepat, ke orang yang tepat, pada saat yang tepat, dan membantu orang untuk berbagi dan mengolah informasi menjadi sebuah aksi yang akan meningkatkan kinerja organisasi.

Terdapat enam karakteristik yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, diantaranya: (1). Kualitas, tingkatan hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas ; (2). Kuantitas, banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dinyatakan dalam jumlah, unit, dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan ; (3). Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diharapkan; (4). Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk

meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian ; (5). Kemandirian, tingkat pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta dukungan atau bimbingan dari pengawas dan (6). Komitmen kerja, tingkatan pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi (Audia & Silvianita, 2022) (Harmen, 2018) menyimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek kinerja pegawai yakni: 1) Kemampuan, dikarenakan dapat mempengaruhi komitmen organisasi melalui dua dimensi yakni potensi dan *knowledge*. Potensi dinilai sebagai kualifikasi pendidikan yang memadai bagi pekerja pada posisi jabatan tertentu. Selanjutnya *knowledge* meliputi keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki pekerja atau pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. 2) Motivasi, yang merupakan dorongan dalam diri atau diluar diri pekerja yang membangkitkan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Motivasi yang ada pada diri pekerja akan dapat membangkitkan suatu perilaku dengan maksud menyelesaikan tugas atau pekerjaan merkeka. 3) Kepribadian, karena dalam menghadapi kinerja pada setiap individu berbeda-beda hal ini dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian diantaranya harga diri, konsep diri, dan kecerdasan emosi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, asosiatif dengan metode survei dan jenis data *cross section*. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Ambon. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2023. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh KB pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Ambon sebanyak 67 orang yang terdiri dari PNS sebanyak 25 orang dan tenaga kontrak 42 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode penentuan sampel adalah *full sampling*. Tehnik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Penyuluh KB

X₁ = *Personal Knowledge*

X₂ = *Job Procedure*

X₃ = *Technology*

b₀, b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu (*error term*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengaruh variabel bebas *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* terhadap variabel terikat yaitu kinerja penyuluh KB (Y) diketahui melalui perhitungan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23.00", diperoleh Tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef.Reg	t.hitung	Probabilitas	r ² Parsial
<i>personal knowledge</i> (X ₁)	0,272	2,060	0,007	0,283
<i>job procedure</i> (X ₂)	0,705	7,828	0,000	0,610
<i>Technology</i> (X ₃)	0,436	6,975	0,000	0,544
Konstanta : 1,288	F. Ratio	: 38,504		
R square : 0,702	Prob.	: 0,000		
Multiple R : 0,838	n	: 67		

Hipotesis pertama, kedua dan ketiga menyatakan variabel *personal knowledge* (X₁), *job procedure* (X₂), dan *technology* (X₃), terhadap variabel terkait yaitu kinerja penyuluh KB (Y) secara parsial. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai t hitung dengan nilai t tabel pada derajat bebas (df=64).

- 1) Nilai t hitung untuk variabel *personal knowledge* sebesar 2,060 > nilai t tabel (df=64) sebesar 1,671, sehingga disimpulkan Ho ditolak, Ha diterima yang berarti bahwa *personal knowledge* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja penyuluh KB. (Hipotesis 1 diterima)
- 2) Nilai t hitung untuk variabel *job procedure* sebesar 7,828 > nilai t tabel (df=64) sebesar 1,671, sehingga disimpulkan Ho ditolak, Ha diterima yang berarti bahwa *job procedure* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja penyuluh KB. (Hipotesis 2 diterima)
- 3) Nilai t hitung untuk variabel *technology* sebesar 6,975 > nilai t tabel (df=64) sebesar 1,671, sehingga disimpulkan Ho ditolak, Ha diterima yang berarti bahwa *technology* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja penyuluh KB. (Hipotesis 3 diterima)

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa variabel *personal knowledge* (X₁), *job procedure* (X₂), dan *technology* (X₃) berpengaruh terhadap variabel terkait yaitu kinerja penyuluh KB (Y) secara simultan. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai F hitung dengan nilai F tabel pada df (3)(64). Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 38,504 > F tabel pada df (3)(64) sebesar 2,76 ; sehingga disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel *personal knowledge* (X₁), *job procedure* (X₂), dan *technology* (X₃) berpengaruh terhadap variabel terkait yaitu kinerja penyuluh KB (Y) secara simultan. Adapun besar pengaruh ketiga variabel ini adalah 0,702 atau 70,2 % variabel kinerja penyuluh KB dipengaruhi oleh *personal knowledge* (X₁), *job procedure* (X₂), dan *technology* (X₃) dan sisanya sebesar 29,8% (100%-70,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, dimana terlihat bahwa nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel *job procedure*, demikian pula dengan nilai t hitung dan nilai r² parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar adalah berasal dari variabel *job procedure* dengan besar pengaruh 61,0 %, karena memiliki nilai koefisien korelasi terbesar di antara kedua variabel lain. Koefisien regresi menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel *independent* (X₁, X₂, X₃) terhadap variabel *dependent* (Y) bila besar variabel *independent* lain yang ada dalam model tetap.

Pembahasan

Pengaruh *Personal Knowledge* terhadap Kinerja Penyuluh

Variabel *Personal Knowledge* (X_1) bertanda positif, ini berarti bila *Personal Knowledge* bertambah akan mengakibatkan kinerja penyuluh KB bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,272 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel *Personal Knowledge* akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,272 satuan kinerja penyuluh KB, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel *Personal Knowledge* sebesar 0,283. Ini berarti bahwa variabel *Personal Knowledge* dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja penyuluh KB sebesar 0,283 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa *Personal Knowledge* memiliki korelasi yang dengan kinerja penyuluh KB sebesar 28,3% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel *Personal Knowledge* (X_1) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel *Personal Knowledge* sebesar 2,060 ; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,671$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel *Personal Knowledge* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh KB karena nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel *Personal Knowledge* tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hal ini diperkuat dengan analisis deskriptif, dimana semua indikator pada variabel *Personal Knowledge* berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Personal Knowledge* penyuluh KB berada pada kondisi yang sangat baik, yang ditandai dengan tingginya kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental dan tingginya kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola emosi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Memah et al., 2018) bahwa pengetahuan personal memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang penyuluh KB. Pertama-tama, pemahaman yang mendalam tentang isu-isu kesehatan reproduksi, kebijakan KB, dan tren demografi memberikan landasan yang kokoh bagi penyuluh untuk memberikan informasi yang akurat kepada masyarakat. Penyuluh yang memiliki pengetahuan pribadi yang baik dapat dengan mudah menjawab pertanyaan, mengatasi kekhawatiran, dan memberikan solusi yang sesuai dengan kondisi setempat.

Kedua, pengetahuan personal memungkinkan penyuluh KB untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan kebijakan yang terus berubah. Dengan pemahaman yang mendalam tentang perkembangan terkini di bidang kesehatan reproduksi dan kebijakan KB, penyuluh dapat menghadapi tantangan baru dengan lebih efektif. Mereka dapat menyusun strategi yang sesuai dengan

tujuan pemerintah dan masyarakat dalam upaya meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat.

Selain itu, pengetahuan pribadi juga mendukung penyuluh KB dalam membangun hubungan yang kuat dengan masyarakat yang mereka layani. Seorang penyuluh yang berpengetahuan luas dapat lebih mudah menjalin komunikasi yang efektif, memahami kebutuhan khusus masyarakat, dan merancang program penyuluhan yang relevan dan dapat diterima oleh masyarakat setempat. erakhir, pengetahuan pribadi juga dapat memberikan motivasi dan rasa tanggung jawab bagi penyuluh KB untuk terus meningkatkan diri. Dengan memahami dampak positif yang dapat diberikan pada kesehatan reproduksi dan kesejahteraan masyarakat, penyuluh akan merasa lebih termotivasi untuk terus belajar dan berkembang, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi keberhasilan program KB di tingkat lokal maupun nasional.

Pengaruh *Job Procedure* terhadap Kinerja Penyuluh

Variabel *job procedure* (X_2) bertanda positif, ini berarti bila *job procedure* bertambah kondusif akan mengakibatkan kinerja penyuluh KB bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,705 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel *job procedure* akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,705 satuan kinerja penyuluh KB, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel *job procedure* sebesar 0,610. Ini berarti bahwa : variabel *job procedure* dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja penyuluh KB sebesar 0,610 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa *job procedure* memiliki korelasi yang dengan kinerja penyuluh KB sebesar 61,0% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel *job procedure* (X_2) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel *job procedure* sebesar 7,828 ; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,671$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel *job procedure* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh KB karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel kinerja penyuluh KB tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hal ini diperkuat dengan analisis deskriptif, dimana semua indikator pada variabel *job procedure* berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job procedure* pada penyuluh KB terlaksana dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Winarsih & Ribhan, 2022) bahwa *job procedure* atau prosedur kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja penyuluh KB. Pertama-tama, *job procedure* memberikan panduan yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab penyuluh KB. Dengan memiliki pedoman yang terstruktur, penyuluh dapat menghindari kebingungan mengenai langkah-langkah yang harus diambil dalam menjalankan tugasnya. Ini

membantu meningkatkan efisiensi dan keefektifan dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat.

Kedua, *job procedure* membantu penyuluh KB dalam memastikan konsistensi dan kualitas layanan. Dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan, penyuluh dapat memberikan informasi yang seragam dan akurat kepada semua individu atau kelompok yang dilayani. Hal ini sangat penting untuk menjaga integritas program KB dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap informasi yang disampaikan. *Job procedure* berperan dalam meningkatkan akuntabilitas penyuluh KB. Dengan memiliki prosedur kerja yang terdokumentasi, penyuluh dapat dengan mudah dipantau dan dievaluasi kinerjanya. Ini membantu pihak pengawas atau atasan dalam memberikan umpan balik konstruktif, mendeteksi potensi perbaikan, dan mengidentifikasi area di mana penyuluh dapat meningkatkan kinerjanya.

Secara keseluruhan, *job procedure* memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan kinerja penyuluh KB yang optimal, melalui pemberian panduan yang jelas, menjaga konsistensi dan kualitas layanan, meningkatkan akuntabilitas, dan mendukung adaptabilitas terhadap perubahan.

Pengaruh Technology terhadap Kinerja Penyuluh

Variabel *technology* (X_3) bertanda positif, ini berarti bila *technology* bertambah akan mengakibatkan kinerja penyuluh KB bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,436 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel *technology* akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,436 satuan kinerja penyuluh KB, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independen (X) terhadap perubahan variabel dependen (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel *technology* sebesar 0,544. Ini berarti bahwa : variabel *technology* dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja penyuluh KB sebesar 0,544 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa *technology* memiliki korelasi yang dengan kinerja penyuluh KB sebesar 54,4% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel *technology* (X_3) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t . Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel *technology* sebesar 6,975 ; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,671$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel *technology* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh KB karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel *technology* tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amri et al. (2022) bahwa pentingnya teknologi dalam konteks kinerja penyuluh KB tidak dapat diabaikan. Pertama-tama, teknologi memungkinkan penyuluh untuk mencapai lebih banyak orang dengan cara yang lebih efisien. Dengan adanya perangkat teknologi seperti telepon pintar dan akses internet, penyuluh dapat

menyebarkan informasi mengenai kesehatan reproduksi dan program KB kepada masyarakat yang berada di daerah terpencil atau sulit dijangkau. Penggunaan platform digital, seperti aplikasi mobile atau media sosial, juga dapat memfasilitasi komunikasi dua arah antara penyuluh dan masyarakat, meningkatkan interaktivitas dan partisipasi dalam penyuluhan.

Kedua, teknologi membantu penyuluh dalam memantau dan mengelola data dengan lebih efektif. Dengan adanya sistem informasi dan teknologi manajemen data, penyuluh dapat melacak perkembangan masyarakat terhadap program KB, menganalisis tren, dan mengevaluasi efektivitas strategi penyuluhan. Ini membantu penyuluh untuk mengambil keputusan yang lebih informasional dan dapat membentuk program-program yang lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang dilayani.

Terakhir, teknologi juga memperluas akses penyuluh KB terhadap sumber daya pendukung. Penyuluh dapat mengakses informasi terkini, sumber daya edukatif, dan panduan praktis melalui platform daring. Dengan memanfaatkan teknologi untuk pelatihan dan pengembangan diri, penyuluh dapat terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga dapat memberikan layanan yang lebih berkualitas kepada masyarakat. Dalam era digital ini, teknologi menjadi alat yang sangat penting untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan dampak positif dari upaya penyuluhan KB.

Pengaruh *personal knowledge*, *job procedur* dan *technology* terhadap Kinerja Penyuluh KB Secara Bersama-sama

Pengaruh *personal knowledge*, *job procedur* dan *technology* terhadap kinerja penyuluh KB secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,702 yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel *personal knowledge*, *job procedur* dan *technology* berpengaruh terhadap kinerja penyuluh KB sebesar 70,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian. Hal ini dibuktikan dengan Nilai F hitung sebesar 38,504 > F tabel pada df $(3)(64)$ sebesar 2,76 ; sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel *personal knowledge*, *job procedur* dan *technology* berpengaruh terhadap variabel terkait yaitu kinerja penyuluh KB (Y) secara simultan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yakni *personal knowledge*, *job procedur* dan *technology*, apabila saling berinteraksi satu sama lain, maka akan meningkatkan kinerja penyuluh KB secara signifikan. Dalam arti bahwa, *personal knowledge* yang besar dan didukung oleh *job procedur* yang kondusif serta penguasaan *technology*, maka kinerja penyuluh KB akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Amri et al. (2022) bahwa pentingnya pengaruh *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology* terhadap kinerja penyuluh KB secara bersama-sama sangat krusial dalam membentuk tenaga kerja penyuluhan yang profesional dan responsif terhadap dinamika masyarakat. *Personal knowledge*, melalui pemahaman mendalam akan isu-isu kesehatan reproduksi dan kebijakan KB, memberikan dasar yang kuat bagi penyuluh untuk berinteraksi dengan masyarakat dengan lebih akurat dan empatik. Kombinasi pengetahuan pribadi dengan *job procedure* yang terstruktur membantu penyuluh dalam memberikan layanan yang konsisten dan berkualitas, menjaga keberlanjutan program KB, dan meningkatkan tingkat kepercayaan masyarakat.

Teknologi, sebagai elemen ketiga, mengintegrasikan dimensi inovasi dan efisiensi ke dalam kinerja penyuluh KB. Penggunaan teknologi modern memungkinkan penyuluh untuk mencapai lebih banyak orang, mengelola data dengan lebih baik, dan meningkatkan akses terhadap sumber daya pendukung. Dengan adanya personal knowledge, penyuluh dapat mengoptimalkan teknologi untuk menyampaikan pesan yang lebih terarah sesuai kebutuhan masyarakat, sambil tetap mengikuti job procedure yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, integrasi personal knowledge, job procedure, dan technology menciptakan sinergi yang diperlukan untuk menghadirkan penyuluh KB yang efektif, adaptif, dan memberikan dampak positif yang signifikan pada kesehatan reproduksi masyarakat.

Pengaruh Dominan *Job Procedure* terhadap Kinerja Penyuluh

Nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel *job procedure*, demikian pula dengan nilai t hitung dan nilai r^2 parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar adalah berasal dari variabel *job procedure* dengan besar pengaruh 61,0 %, karena memiliki nilai koefisien korelasi terbesar di antara kedua variabel lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Monsow et al. (2018) bahwa pengaruh dominan dari job procedure terhadap kinerja penyuluh KB menjadi kunci dalam memastikan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang terstruktur dan terukur. Job procedure menetapkan pedoman yang jelas tentang langkah-langkah yang harus diambil dalam menjalankan tugas penyuluh KB. Ini membantu meminimalkan kebingungan dan meningkatkan efisiensi, karena penyuluh memiliki panduan yang konkret untuk diikuti dalam setiap aspek penyuluhan. Dengan mengandalkan job procedure yang dominan, penyuluh dapat menjaga konsistensi dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat, menghindari potensi kesalahan, dan memastikan bahwa pesan yang disampaikan sesuai dengan tujuan dan prinsip-prinsip program KB.

Selain itu, job procedure mendominasi kinerja penyuluh dengan membentuk dasar bagi pengawasan dan evaluasi kinerja. Oleh karena itu, job procedure membantu mengukur pencapaian target, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, dan memberikan umpan balik yang dapat dijadikan dasar untuk pengembangan lebih lanjut. Dominasi job procedure juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan akuntabilitas penyuluh KB, karena setiap tindakan dan keputusan dapat dikaitkan dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pengaruh dominan job procedure memberikan landasan yang kokoh bagi penyuluh KB untuk memberikan layanan yang berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dalam program keluarga berencana.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tentang permasalahan dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : Personal knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Ambon. *Job procedure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Ambon serta technology berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja penyuluh KB pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Ambon.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Amri, Erwina, Erwina, Bakhtiar, Bakhtiar, & Masni, Masni. (2022). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(1), 27–33. <https://doi.org/10.35914/jemma.v5i1.950>
- Audia, Allya Nabila, & Silvianita, Anita. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144–156. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.295>
- Dwi Antoro. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Manajemen Puncak Terhadap Transfer Knowledge dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 21(1), 99–115.
- Harmen, Hilma. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2), 114–129. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v4i2.1587>
- Latief, Abdul, Nurlina, Nurlina, Medagri, Eko, & Suharyanto, Agung. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173–182. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Lestari, M. D., Sambul, S. A. P., & Walangitan, O. F. C. (2020). Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KC Tahuna. *Productivity*, 1(4), 334–338.
- Memah, Leonardo, Pio, Riane Jhonly, & Kaparang, Sonny Gerson. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–12.
- Monso, E., Runtuwene, R., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–11.
- Muharram, Citta, Andi Batary, & Galib, Mukhtar. (2023). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Description pada PT Bank Suselbar Kota Makassar. *Akmen : Jurnal Ilmiah*, 20(1), 73–83.
- Napitipulu, Bonar Bangun Jeppri, Johan, Muhammad, Budiadnyana, Gust Nyoman, Hutagalung, Dhaniel, & Nadeak, Multi. (2021). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Inovasi: Studi Kasus Perusahaan Manufaktur Indonesia. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 253–268.
- Panungkelan, Wulan Maria. (2020). Pengaruh Knowledge Management dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 37–45.
- Saifullah, Fadhila. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS* :

Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam, 8(1), 29.
<https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>

- Saraswati, Alifia, & Widiartanto. (2016). Pengaruh Implementasi Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada UMKM Industri Kreatif Digital di Kota Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 359–373.
- Sulistyanto, Tri Hadi, Djamil, Masyhudzulhak, Sutawidjaya, Ahmad Hidayat, & Nawangsari, Lenny Christins. (2021). A literature review of knowledge management role in employee performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(1), 285–290.
- Winarsih, Winarsih, & Ribhan, Ribhan. (2022). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 317–322.
<https://doi.org/10.23960/e3j/v5i2.317-322>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).