

PENGARUH PENERAPAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AMEERATAMA SEJAHTERA ABADI SURABAYA

Artit Fauzi R.J.T¹, Mochamad Syaiful Arif²

¹²Universitas Wijaya Putra Surabaya

e-mail: artitfauzi47@gmail.com

***Abstract:** The purpose of this study was to evaluate the impact of employee performance, knowledge management and HR development at PT Ameeratama Sejahtera Abadi Surabaya. This study has a population of 40 people and uses quantitative techniques. Respondents, hereinafter referred to as the research sample, are the entire population. Based on the findings of data analysis conducted using the *t* test, it is known that the knowledge management has a large and positive influence on employee performance, while the HR development has a large and positive influence on employee performance. Meanwhile, from the results of the *F* test data analysis it is known that the knowledge management and HR development has a positive and significant influence on employee performance.*

***Keywords:** Knowledge Management, HR Development, Employee Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak kinerja karyawan, knowledge management, dan pengemban SDM pada PT Ameeratama Sejahtera Abadi Surabaya. Penelitian ini memiliki populasi 40 orang dan menggunakan teknik kuantitatif. Responden yang selanjutnya disebut sampel penelitian adalah keseluruhan populasi. Berdasarkan temuan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan uji *t* diketahui bahwa knowledge management memiliki pengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil analisis data uji *F* diketahui bahwa knowledge management maupun pengembangan SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Knowledge Management, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu perusahaan mempunyai peranan yang penting. Setiap dunia usaha pasti berharap mempunyai sumber daya manusia yang baik. Dengan sifat SDM yang dimilikinya, maka organisasi dapat memahami visi dan misinya. Menurut (Dwinati et al., 2019), “semuanya tidak akan ada artinya tanpa manusia yang mengatur, mengoperasikan, dan memeliharanya.” Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi kerja. seberapa baik perusahaan tersebut atau seberapa lengkap fasilitas dan peralatan untuk pekerjaan tersebut.

PT Ameeratama Sejahtera Abadi adalah perusahaan swasta nasional yang menyediakan jasa pengelolaan fasilitas (layanan kebersihan, sanitasi, keamanan, pengendalian hama) dan konsultasi manajemen. Terletak di Jalan Puri Asri no. 6 Kota Pakuwon, Surabaya. PT Ameeratama Sejahtera Abadi mulai beroperasi pada tahun 2013. Dalam rangka meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, pengetahuan dan keterampilan, PT Ameeratama Sejahtera Abadi menyelenggarakan kegiatan pelatihan

dan pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan dan berpegang pada keterampilan yang dibutuhkan pelanggan serta standar yang berlaku.

Berdasarkan temuan wawancara jangka pendek yang dilakukan di PT Ameeratama Sejahtera Abadi, peneliti menemukan permasalahan pada kinerja karyawan. Permasalahan tersebut bermula dari penerapan pengelolaan pengetahuan dan pengembangan SDM yang kurang ideal, sehingga target yang ingin dicapai karyawan tidak tercapai seluruhnya. Di PT Ameeratama Sejahtera Abadi perlu adanya keseimbangan antara penerapan manajemen pengetahuan dan pemberian pengembangan SDM kepada karyawan.

Berdasarkan temuan wawancara yang dilakukan kepada karyawan PT Ameeratama Sejahtera Abadi Surabaya, penerapan manajemen pengetahuan hingga transfer pengetahuan dari yang sudah menjalani pelatihan kepada yang belum menjalani pelatihan masih kurang. Diharapkan pegawai dapat berbagi pengalaman dan ilmunya kepada rekan kerja yang belum mendapatkan pelatihan sebagai hasil penyebaran ilmu, keterampilan, dan kreativitas dalam bekerja; Namun, masih ada pegawai yang tidak secara sukarela membagikan pengalaman dan ilmunya.

Kinerja karyawan dapat menurun akibat kurangnya transfer pengetahuan dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Mardani et al, (2018), fenomena ini berkembang menjadi kesenjangan yang bertentangan dengan harapan penerapan manajemen pengetahuan dalam penciptaan, penyebaran, penyimpanan, dan penerapan pengetahuan yang sudah ada atau baru untuk memaksimalkan efektivitas perusahaan terkait dan keuntungannya. aset pengetahuan, serta pembaruan berkelanjutannya.

Hellen (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau kinerja nyata yang terbukti meningkatkan kontribusi terhadap suatu perusahaan berdasarkan peran dan jabatan yang dipegang oleh karyawan saat ini. Berdasarkan pemikiran tersebut, pimpinan harus berupaya membangun fungsi manajemen³ pengetahuan yang kuat, dan pegawai yang perlu meningkatkan kapasitasnya dapat melakukannya jika terdapat pola pengembangan SDM yang jelas dan terorganisir. Melalui pengembangan sumber daya manusia diharapkan para perwakilan akan mau bekerja lebih sungguh-sungguh dan efisien.

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk menghasilkan manusia yang berkualitas dan berkarakter baik merupakan contoh pengembangan sumber daya manusia. Penerimaan pekerja outsourcing ditemukan menjadi sumber kesulitan dalam pengembangan SDM, menurut peneliti. Atas situasi ini, PT Ameeratama Sejahtera Abadi belum melakukan proses pemilihan dan persiapan yang baik untuk memikirkan kembali pekerjaannya. Peneliti menemukan pekerja yang ditugaskan kembali yang pada saat itu masih bekerja namun posisi perwakilan di unit kerja tidak sesuai dengan landasan pendidikannya, misalnya pada bagian pengendalian gangguan hama yang seharusnya memiliki kemampuan pendidikan dasar sekolah menengah kejuruan dan memiliki sertifikat pengalaman, namun masih terdapat pekerja yang ditempatkan pada divisi ini dengan pondasi yang belum bersertifikat dan belum menyelesaikan persiapan sehingga dapat menimbulkan kendala bagi rekanan di divisi serupa yang sudah proaktif melakukan pelatihan dan persiapan.

Guna meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, PT Ameeratama Sejahtera Abadi memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mendapatkan pengalaman kerja. Hal ini juga mengharuskan karyawan baru untuk memiliki pengalaman kerja sebelumnya ketika mempekerjakan mereka, dan mereka diberikan bimbingan pada awal

masa kerja mereka untuk memberikan pengetahuan dasar, tugas, dan wewenang. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, menurut Dailangi et al, (2020), merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk pekerjaan saat ini dan masa depan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Ameeratama Sejahtera Abadi menunjukkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah knowledge management dan pengembangan SDM yang belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel fenomena gap berikut ini:

Tabel 1 Fenomena GAP

Deskripsi	Harapan	Fenomena
Knowledge Management	Membagikan pengalaman dan keilmuan kepada rekan kerja yang belum melakukan pelatihan.	Masih ada karyawan yang tidak sukarela membagikan pengalaman dan ilmu pengetahuan mereka.
Pengembangan SDM	Pengembangan SDM yang ada dimanfaatkan dengan efektif dan efisien.	Masih ada karyawan bekerja yang belum bersertifikasi dan belum melakukan pelatihan.

Sumber: *Focus Group Discussion* (2023)

Berikutnya terdapat aspek research gap yang terjadi pada penelitian terdahulu. Adanya hasil yang berbeda yang ditunjukkan oleh penelitian berikut : Dwi Lestari et al, (2020) di Bank Mandiri KC Tahuna, menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mazidah (2018) pada objek Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tambahan karena terbukti dari hasil kedua penelitian tersebut di atas saling bertentangan. Hal ini dikarenakan penulis ingin menunjukkan apakah perusahaan akan berhasil dalam menerapkan manajemen pengetahuan dan pengembangan SDM yang efektif, itulah sebabnya penulis mengambil judul “Pengaruh Penerapan Knowledge Management Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ameeratama Sejahtera Abadi Surabaya”.

Tujuan penyusunan penelitian pada PT. Ameeratama Sejahtera Abadi Surabaya adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi knowledge management, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan PT. Ameeratama Sejahtera Abadi Surabaya. 2) Untuk mengetahui knowledge management berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ameeratama Sejahtera Abadi Surabaya. 3) Untuk mengetahui pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ameeratama Sejahtera Abadi Surabaya. 4) Untuk mengetahui knowledge management dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ameeratama Sejahtera Abadi Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai diartikan oleh Maya dan Anggresta (2020) sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dikutip dari Maryati (2021) indikator kinerja karyawan adalah

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas kerja

- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

Knowledge Management

Menurut Bateman et al, (2019) manajemen pengetahuan adalah serangkaian praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sepenuhnya sumber daya intelektual organisasi melalui kecerdasan karyawannya. Dikutip dari Bateman et al, (2019) indikator knowledge management adalah

- a. Finding
- b. Unlocking
- c. Sharing
- d. Capitalizing

Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) didefinisikan oleh Eryana dan Indah (2020) sebagai proses mempersiapkan individu untuk mengambil peran baru atau lebih menantang dalam suatu organisasi. Peran-peran ini biasanya melibatkan perluasan kemampuan intelektual seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Dikutip dari Agustin Maria (2019) indikator pengembangan SDM adalah

- a. Pendidikan
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman Kerja
- d. Penguasaan Teknologi

METODE PENELITIAN

Penelitian penjelasan atau *explanatory research* adalah jenis penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi PT Ameeratama Sejahtera Abadi Surabaya adalah di JL. Puri Asri no. 6 Pakuwon City Surabaya. Data dikumpulkan melalui angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden PT Ameeratama Sejahtera Abadi.

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Ameeratama Sejahtera abadi yang berjumlah 40 orang. Sampel pada penelitian ditentukan memakai teknik sampel jenuh, sehingga diperoleh sampel sebanyak 40 orang yang juga sesuai dengan jumlah populasi.

Uji instrumen menggunakan uji validitas serta uji reliabilitas. Metode analisis data memakai uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi linear berganda. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan cara menguji secara parsial dan secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Butir	Sig.	Alpha	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X1)	X1.1	,000	0,05	Valid
	X1.2	,000	0,05	Valid
	X1.3	,000	0,05	Valid
	X1.4	,008	0,05	Valid

Variabel	Butir	Sig.	Alpha	Keterangan
	X1.5	,001	0,05	Valid
	X1.6	,000	0,05	Valid
	X1.7	,000	0,05	Valid
	X1.8	,000	0,05	Valid
Pengembangan SDM (X2)	X2.1	,000	0,05	Valid
	X2.2	,000	0,05	Valid
	X2.3	,001	0,05	Valid
	X2.4	,000	0,05	Valid
	X2.5	,001	0,05	Valid
	X2.6	,001	0,05	Valid
	X2.7	,000	0,05	Valid
	X2.8	,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	,000	0,05	Valid
	Y.2	,002	0,05	Valid
	Y.3	,000	0,05	Valid
	Y.4	,000	0,05	Valid
	Y.5	,002	0,05	Valid
	Y.6	,000	0,05	Valid
	Y.7	,000	0,05	Valid
	Y.8	,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Uji validitas yang diperoleh dari seluruh butir pernyataan ditunjukkan pada tabel di atas. Variabel *Knowledge Management* (X1) berjumlah 8 butir pernyataan, variabel Pengembangan SDM (X2) berjumlah 8 butir pernyataan, serta variabel Kinerja Karyawan berjumlah 8 butir pernyataan (Y). Dari hasil estimasi dengan menggunakan instrumen SPSS 21, seluruh pernyataan memiliki nilai kepentingan yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai alpha (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 24 butir pernyataan tersebut dinyatakan sah dan memungkinkan untuk digunakan sebagai instrumen pengukuran data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X1)	0,779	Reliabel
Pengembangan SDM (X2)	0,708	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,767	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Uji reliabilitas dengan menggunakan alat SPSS 21 menghasilkan hasil seperti pada tabel di atas, dengan koefisien alpha sebanyak 0,779 untuk *Knowledge Management* (X1), 0,708 untuk Pengembangan SDM (X2), serta 0,767 untuk Kinerja Karyawan (Y). Bisa disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat diterima untuk digunakan sebagai instrumen pengukuran data penelitian karena masing-masing dari ketiga nilai koefisien alpha mempunyai nilai lebih besar atau sama dengan 1.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	3,550	2,905		1,222	,229
	<i>Knowledge Management</i>	,279	,103	,340	2,698	,010
	<i>Pengembangan SDM</i>	,568	,133	,536	4,256	,000

Sumber: Olah Data SPSS 21 (2023)

Tabel di atas bisa digunakan untuk membuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 3,550 + 0,279 x_1 + 0,568 x_2$$

Dari persamaan regresi terlihat bahwa kondisi kinerja karyawan (Y) yang ditetapkan sebanyak $a = 3,550$ sebelum dipengaruhi oleh knowledge management (X1) serta pengembangan SDM (X2).

- $b_1 = 0,279$ menunjukkan adanya pengaruh positif antara Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan.
- $b_2 = 0,568$ menunjukkan adanya pengaruh positif antara Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t (Parsial)

Uji t pengaruh secara parsial dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5. Uji t (Parsial)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	3,550	2,905		1,222	,229
	<i>Knowledge Management</i>	,279	,103	,340	2,698	,010
	<i>Pengembangan SDM</i>	,568	,133	,536	4,256	,000

Sumber: Olah Data SPSS 21 (2023)

Berikut penjelasan temuan keluaran uji t parsial pada tabel di atas:

- Karena nilai signifikansi variabel Knowledge Management (X1) yaitu 0,010 serta besar signifikannya ialah 0,05, maka bisa disimpulkan bahwa variabel Knowledge Management (X1) secara parsial memengaruhi Kinerja Karyawan (Y).
- Karena nilai signifikansi variabel Pengembangan SDM (X2) yaitu 0,000 serta besar signifikannya ialah 0,05, maka bisa disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X2) secara parsial memengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Uji t pengaruh secara simultan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,592	2	81,796	29,669	,000 ^b
	Residual	102,008	37	2,757		
	Total	265,600	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Knowledge Management						

Sumber : Olah Data SPSS 21 (2023)

F hitung ditunjukkan dalam temuan Tabel 6 sebanyak 29,669 didukung juga oleh tingkat signifikansi dengan nilai 0,000 atau kurang dari 0,05 atau 5%. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan dipengaruhi oleh baik Knowledge Management (X1) maupun Pengembangan SDM (X2).

Pembahasan

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil analisis data olahan SPSS diketahui bahwa *Knowledge Management* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini dibuktikan dari uji t dengan memakai software SPSS 21.0 dengan nilai signifikansi sebanyak 0,010 memiliki taraf signifikan < 0,05, maka H₀ ditolak serta H_a diterima dengan pengaruh sebanyak 0,340 (34,0%). Penelitian ini sesuai dengan hipotesis pertama yaitu *Knowledge Management* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Ameeratama Sejahtera Abadi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri Pinasti dan Herri Nurdin (2022) yang berjudul Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero). Tbk Bima.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil analisis data olahan SPSS diketahui bahwa Pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini dibuktikan dari uji t dengan memakai software SPSS 21.0 dengan nilai signifikansi sebanyak 0,000 memiliki taraf signifikan < 0,05, maka H₀ ditolak serta H_a diterima dengan pengaruh sebanyak 0,536 (53,6%). Penelitian ini sesuai dengan hipotesis pertama yaitu Pengembangan SDM (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Ameeratama Sejahtera Abadi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rintjap et al (2021) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon.

Pengaruh *Knowledge Management* Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan dan positif baik oleh *Knowledge Management* (X1) maupun Pengembangan SDM (X2) secara bersamaan. Uji F dengan menggunakan software SPSS 21.0 menunjukkan hasil sebagai berikut; Diketahui nilai signifikansi sebanyak 0,000

memiliki ambang batas signifikan sebanyak 0,05, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *knowledge management* dan pengembangan SDM secara bersamaan memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ameeratama Sejahtera Abadi.

Hasil penelitian ini pun sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Widya Syafdiana (2020) dengan judul Pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Bukopin Cabang Medan. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka didapatkan kesimpulan dari pengaruh variabel bebas (*Knowledge Management* dan Pengembangan SDM) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) pada PT Ameeratama Sejahtera Abadi. Kesimpulan yang didapat berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis adalah:

1. Berdasarkan temuan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* (X1) memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa di PT Ameeratama Sejahtera Abadi *knowledge management* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan temuan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM (X2) memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa di PT Ameeratama Sejahtera Abadi pengembangan SDM memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ameeratama Sejahtera Abadi dipengaruhi secara signifikan dan positif baik oleh Pengembangan SDM (X2) maupun *Knowledge Management* (X1).

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan untuk manajemen organisasi sekolah sebagai penerapan hasil penelitian. Kedua, saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Berikut saran – saran yang peneliti berikan :

1. *Knowledge management* pada PT Ameeratama Sejahtera Abadi Surabaya dinilai sudah berjalan dengan baik. *Knowledge management* yang sedang dijanjikan perusahaan saat ini, sekiranya dapat lebih meningkatkan dukungan antar karyawan dip perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan dapat menyediakan sarana untuk berdiskusi, berkumpul dan berkomunikasi guna mempererat dan mengakrabkan karyawan dalam berbagi pengetahuan dikantor PT Ameeratama Sejahtera Abadi.
2. Pengembangan SDM sudah baik, namun perlu dievaluasi kembali mengenai karyawan yang belum melakukan pelatihan. Perusahaan perlu perencanaan peningkatan pengetahuan dengan cara berinteraksi langsung dengan para karyawan untuk memberikan kesempatan karyawan mengeluarkan aspirasi atau keluhan

- selama bekerja didalam perusahaan agar menghindari ketidaksesuaian dalam pengembangan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan bekerja.
3. Pihak karyawan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kreatifitas dan kemauan untuk berkembang serta tetap menjaga konsistensinya dalam bekerja supaya tetap baik dan dapat memenuhi tujuan dari perusahaan.
 4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan faktor-faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini dan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lagi. Misalnya, dengan kajian pustaka yang baik, penyusunan kuesioner yang lebih baik dan bila perlu mengenai variabel-variabel bebas lain selain variabel knowledge management dan pengembangan SDM yang memungkinkan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, T., Snell, S & Robert, K. (2019). *Management: Leading & Collaborating in Competitive World*. McGraw Hill; 13e.
- Dailangi, C. N., Manoppo, W. S., & Rumawas, W. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Megah Surya Pertiwi. *Productivity*, 1(4), 328-333.
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja (studi pada karyawan operasional pengangkutan sampah dinas kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 8(1), 86-100.
- Hellen, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Cendana Han Wijaya (*Doctoral dissertation*, Prodi Manajemen), 78-91.
- Lestari, M. D., Sambul, S. A., & Walangitan, O. F. (2020). Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KC Tahuna. *Productivity*, 1(4), 334-338.
- Mardani, A., Nikoosokhan, S., Moradi, M., & Doustar, M. (2018). *The relationship between knowledge management and innovation performance. The Journal of High Technology Management Research*, 29(1), 12-26.
- Maryati, Tri. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Maya, S., & Anggresta, V. (2020). Analisis Variabel yang Membentuk Kinerja pada Masa Covid 19. *Sosio e-Kons*, 12(3), 253-260.
- Mazidah, N. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia), 130-131.
- Pinasti, P., & Nurdin, H. (2022). Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Bima. *MOTIVASI*, 7(2), 122-129.
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(7), 556-560.
- Syafidiana, W. (2020). Pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan (*Doctoral dissertation*, Universitas Medan Area), 65-66.