

Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Organisasi pada Satkomlek TNI

Boris Lukman^{*}, Linda Wijayanti

Program Studi Program Profesi Insinyur, Fakultas Biosains, Teknologi, dan Inovasi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jalan Jenderal Sudirman 51 Jakarta 12930

Article Info

Article history:

Received
April, 21 2025

Accepted
July, 11 2025

Keywords: Strategic Human Resources Competencies, Information Technology, Knowledge Management, Organizational Performance

Abstract

This study investigates the direct influence of Strategic HR Competence and Information Technology on Organizational Performance, as well as the direct influence of Knowledge Management on Organizational Performance. Additionally, the research also analyzes the indirect effects of these two independent variables mediated by Knowledge Management. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) with the help of the LISREL 8.80 software. Data were obtained from 210 respondents taken through a census survey technique. The analysis results prove that all seven proposed hypotheses, both direct and indirect effects, are supported by the data. The implications of this study conclude that Knowledge Management serves as an effective mediating variable. The existence of a positive and significant influence of Strategic HR Competence and Information Technology on Knowledge Management ultimately implies an enhancement in Organizational Performance.

Info Artikel

Histori Artikel:

Diserahkan:
April, 21 2025

Diterima:
July, 11 2025

Kata Kunci:
Kompetensi SDM Strategis, Teknologi Informasi, Manajemen Pengetahuan, Kinerja Organisasi.

Abstrak

Studi ini menyelidiki pengaruh langsung dari Kompetensi SDM Strategis serta Teknologi Informasi terhadap Kinerja Organisasi, dan pengaruh langsung Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi. Selain itu, penelitian juga menganalisis pengaruh tidak langsung kedua variabel independen tersebut yang dimediasi oleh Manajemen Pengetahuan. Metode yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan perangkat lunak LISREL 8.80. Data diperoleh dari 210 responden yang diambil melalui teknik survei sensus. Hasil analisis membuktikan bahwa ketujuh hipotesis yang diajukan, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, didukung oleh data. Implikasinya, penelitian ini menyimpulkan bahwa Manajemen Pengetahuan berfungsi sebagai variabel mediasi yang efektif. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari Kompetensi SDM Strategis dan Teknologi Informasi terhadap Manajemen Pengetahuan pada akhirnya berimplikasi pada peningkatan Kinerja Organisasi.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di tengah perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat, kebutuhan akan sistem pertahanan yang tangguh, responsif, dan terintegrasi menjadi semakin mendesak. Salah satu elemen kunci dalam mendukung sistem pertahanan adalah keberadaan sistem komunikasi dan elektronika militer yang andal, yang menjadi tugas pokok dari Satuan Komunikasi dan Elektronika (Satkomlek) TNI. Dalam konteks inilah kegiatan praktik keinsinyuran di bidang komunikasi dan elektronika militer menjadi sangat

^{*}Corresponding author. Boris Lukman
Email address: borislukman7@gmail.com

krusial sebagai bentuk implementasi nyata penguasaan teknologi, manajemen sistem, dan peningkatan kapabilitas teknis untuk mendukung sistem Komando dan Pengendalian (Kodal) Panglima TNI.

Praktik keinsinyuran yang dilaksanakan mencakup perancangan sistem komunikasi taktis, integrasi jaringan Alkomlek, penguatan interoperabilitas antar satuan, serta pemeliharaan dan peningkatan kinerja perangkat komunikasi. Kegiatan ini tidak hanya menuntut kemampuan teknis dari para insinyur militer tetapi juga keterampilan manajerial dan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi secara strategis untuk mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan akurat di medan tugas. Selama tahun 2016, peningkatan intensitas kegiatan Satkomlek TNI menjadi bukti konkret bagaimana praktik keinsinyuran berperan dalam memperkuat kesiapan operasional TNI, meskipun dihadapkan pada keterbatasan sumber daya.

Landasan penting dari praktik keinsinyuran ini adalah kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi (TI) sebagai katalis utama peningkatan kinerja organisasi. Menurut Ulrich *et al.* (1995), kompetensi strategis SDM berkontribusi langsung terhadap daya saing dan efektivitas organisasi. Di sisi lain, teknologi informasi telah terbukti mendukung efisiensi proses bisnis, integrasi sistem, dan peningkatan kualitas keputusan organisasi (Laudon & Laudon, 2020). Dalam konteks militer, sinergi antara SDM, TI, dan manajemen pengetahuan menjadi elemen penting dalam menjaga kesiapan satuan secara berkelanjutan.

Teori *Resource-Based View* (RBV) menekankan bahwa keunggulan organisasi dapat dibangun melalui pemanfaatan sumber daya internal seperti keterkaitan teknologi dan pengetahuan antar unit kerja (Barney, 1991). Penelitian Tanriverdi dan Venkatraman (2005) memperkuat hal ini dengan menunjukkan bahwa integrasi teknologi informasi antar unit dapat menciptakan efisiensi biaya dan nilai tambah organisasi. Dalam praktik keinsinyuran di Satkomlek TNI, pendekatan ini diwujudkan melalui integrasi proses perencanaan TI, manajemen vendor, hingga pengelolaan infrastruktur komunikasi dan informasi lintas satuan.

1.2. Tujuan

Tujuan dari kegiatan praktik keinsinyuran ini adalah untuk mengkaji dan menguji secara empiris bagaimana penerapan kompetensi strategis sumber daya manusia (SDM) dan pemanfaatan teknologi informasi (TI) dalam konteks operasional Satkomlek TNI berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi secara langsung. Selain itu, praktik ini juga bertujuan untuk menganalisis peran manajemen pengetahuan sebagai elemen penting dalam proses rekayasa sistem komunikasi militer, yang dapat menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi SDM strategis dan teknologi informasi terhadap kinerja organisasi.

Melalui pendekatan praktik keinsinyuran, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana integrasi faktor manusia, teknologi, dan pengetahuan dapat diterapkan secara sistematis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem komunikasi dan elektronika militer dalam mendukung komando dan pengendalian TNI.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan kontribusi dalam penguatan sistem komunikasi militer berbasis teknologi informasi.
2. Meningkatkan kualitas dan kesiapan operasional Alkomlek melalui pendekatan rekayasa sistem dan manajemen teknologi.

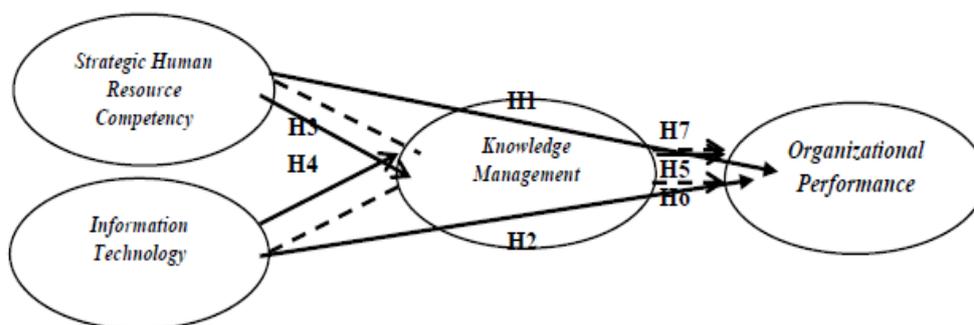
- Memberikan rekomendasi strategis pengembangan SDM keinsinyuran dalam lingkungan pertahanan.

2. METODE PELAKSANAAN

2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatif, yaitu menganalisis konsep dan permasalahan yang diteliti untuk melihat kausalitas, kemudian menjelaskan variabel penyebab permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini dilakukan analisis hubungan antar variabel, melalui pengujian hipotesis. Hipotesis yang diuji merupakan hasil pemodelan berdasarkan teori dan model yang telah diuji dari hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode verifikatif, yaitu menjelaskan dan menggambarkan hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) serta variabel intervening dan variabel moderator, untuk kemudian dianalisis guna memperoleh hasil penelitian yang terbaik.

2.2. Konseptual Model



Gambar 1.
Konseptual Model Penelitian

2.2.1. Pengembangan Model Penelitian dan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual di atas, maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh Kompetensi SDM Strategis terhadap Kinerja Organisasi
- H2: Terdapat pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Organisasi
- H3: Terdapat pengaruh Kompetensi SDM Strategis terhadap Manajemen Pengetahuan
- H4: Terdapat pengaruh Teknologi Informasi terhadap Manajemen Pengetahuan
- H5: Terdapat pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi
- H6: Terdapat pengaruh Kompetensi SDM Strategis terhadap Kinerja Organisasi yang dimediasi oleh Manajemen Pengetahuan
- H7: Terdapat pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Organisasi yang dimediasi oleh Manajemen Pengetahuan

2.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah personel Satkomlek Mabes TNI yang berjumlah 549 personel. Dalam menentukan jumlah sampel mengutip pendapat Hair *et al.* (2010) yaitu jumlah sampel minimal 5-10 kali jumlah indikator. Hair *et al.* (2010) juga

mengemukakan bahwa jumlah sampel yang tepat berkisar antara 100-200 responden.

Dalam penelitian ini, dari 4 variabel terdapat 42 indikator sehingga jumlah sampel yang diambil minimal 5 kali jumlah indikator 42, sehingga diperoleh sampel sebanyak 210 responden yang dianggap cukup mewakili populasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel penelitian yang akan diukur dijabarkan menjadi variabel indikator. Kemudian indikator tersebut digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan yang diukur dengan skala likert.

2.4. Instrumen Penelitian

Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam melakukan analisis adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sah atau valid memiliki validitas yang tinggi. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan adalah validitas internal, yaitu validitas yang tercapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan (Arikunto, 2014). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan r-tabel dengan r-hitung. Jika $r\text{-tabel} > r\text{-hitung}$, maka item pertanyaan dinyatakan tidak sah, begitu pula sebaliknya, jika $r\text{-tabel} < r\text{-hitung}$, maka item pertanyaan dinyatakan sah. (Arikunto, 2014). Perhitungan nilai validitas dalam penelitian ini menggunakan program komputer Microsoft Excel 2007.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang memberikan hasil yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen kuesioner sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukurannya dapat dipercaya. Nilai uji reliabilitas r-hitung selanjutnya akan dibandingkan dengan r-tabel dengan taraf signifikansi 5%, apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen pertanyaan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data untuk perhitungan ini (Arikunto, 2014). Perhitungan nilai validitas dalam penelitian ini menggunakan program komputer Microsoft Excel.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear (Sugiyono, 2016). Pengujian linearitas menggunakan uji linearitas dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear apabila signifikansi (linearitas) lebih kecil dari 0,05.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM). Untuk menguji hipotesis yang diajukan, data yang diperoleh kemudian diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Data diolah dan disajikan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif yang akan digunakan untuk keperluan pembahasan. Sedangkan untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis digunakan pendekatan statistik inferensial. Hu, L., & Bentler, P. M. (1999).

Analisis selanjutnya adalah menentukan kesesuaian model dengan mengevaluasi berbagai kriteria *goodness of fit*. Menurut Widarjono (2010), untuk mengevaluasi kesesuaian model secara keseluruhan meliputi *Chi-Squars*, *Goodness-Of-Fit Index* (GFI),

Adjusted Goodness-Of-Fit Index (AGFI), dan Root Mean Square Error (RMSR).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian yang disajikan dengan model SEM lengkap pengujian pengukuran dengan model eksogen dan endogen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan indikator masing-masing variabel laten (konstruk). Analisis ini mengukur nilai t dan koefisien persamaan struktural. Dengan pengujian nilai t lebih besar dari 1,96. Untuk nilai t koefisien/parameter dan nilai koefisien/parameter (estimasi).

Pada hasil analisis data dengan metode *Structural Equation Model (SEM)* dan dengan menggunakan alat ukur perangkat lunak aplikasi LISREL 8.80 diperoleh ringkasan indeks kesesuaian model seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1.

Indeks Kesesuaian Model

Goodness of fit index	Criteria (cut-off value)	Results	Conclusion
X ² - Chi-square	Expected small	2378.24	
Significance probability	< 0.05	0.0000	Model doesn't fit
RMSEA	0.1	0.096	Model fit
NFI	0.90	0.95	Model fit
NNFI	0.90	0.97	Model fit
PNFI	0.90	0.90	Model fit
CFI	0.90	0.97	Model fit
IFI	0.90	0.97	Model fit
RFI	0.90	0.95	Model fit

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh tujuh indeks kesesuaian model yang memiliki indeks kesesuaian model yang baik (good fit), yaitu: RMSEA, NFI, NNFI, PNFI, CFI, IFI dan RFI. Adapun penjelasan pada tabel sebagai berikut:

1. Chi-Square dan p-value
Merupakan uji klasik untuk melihat kesesuaian model. Nilai kecil menunjukkan model yang sesuai dengan data, namun sangat sensitif terhadap jumlah sampel besar (Byrne, 2010).
2. RMSEA
Digunakan untuk menilai seberapa baik model mendekati data populasi. Nilai RMSEA < 0.08 menunjukkan fit yang baik, < 0.05 sangat baik (Hu & Bentler, 1999).
3. NFI, NNFI (TLI), CFI, IFI, RFI
NFI (*Normed Fit Index*), NNFI (*Non-Normed Fit Index*), CFI (*Comparative Fit Index*), IFI (*Incremental Fit Index*), RFI (*Relative Fit Index*) merupakan indeks fit komparatif yang membandingkan model dengan model "nol" (*null model*) yang tidak memiliki hubungan antar variabel. Nilai > 0.90 menunjukkan fit yang baik (Hair *et al.*, 2010; Hu & Bentler, 1999).
4. PNFI
Mempertimbangkan kesederhanaan model. Cocok untuk membandingkan beberapa model. Nilai ≥ 0.90 umumnya diterima (Byrne, 2010).

Dengan demikian dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya. Selanjutnya berdasarkan informasi mengenai hasil estimasi dari persamaan struktural atau persamaan

dari model struktural. Dimana pada bagian ini berkaitan dengan evaluasi koefisien atau parameter yang menunjukkan hubungan kausalitas atau pengaruh variabel laten yang satu terhadap variabel laten yang lain. Persamaan model struktural yang dihasilkan adalah nilai koefisien atau parameter. Nilai ini merupakan nilai estimasi sebelumnya yang digunakan sebagai pembanding nilai t untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil evaluasi ini dapat dirangkum dalam Tabel 2 disertai asumsi hipotesis model penelitian, berikut ini penjelasan hasil perhitungan dampak langsung, tidak langsung dan total.

Tabel 2.
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path	Estimate	t-value	Kesimpulan
H1	Kompetensi SDM Strategis -> Performa Organisasi	0.38	4.24	Diterima
H2	Teknologi Informasi -> Performa Organisasi	0.23	2.47	Diterima
H3	Kompetensi SDM Strategis -> Manajemen Pengetahuan	0.28	2.41	Diterima
H4	Teknologi Informasi -> Manajemen Pengetahuan	0.55	4.59	Diterima
H5	Manajemen Pengetahuan -> Performa Organisasi	0.38	5.59	Diterima
H6	Kompetensi SDM Strategis -> Manajemen Pengetahuan -> Performa Organisasi	0.11	2.29	Diterima
H7	Teknologi Informasi -> Manajemen Pengetahuan -> Performa Organisasi	0.21	3.60	Diterima

Tabel 3.
Hasil perhitungan dampak langsung, dampak tidak langsung dan dampak total

Variabel	Arah		Informasi	Total
	Langsung	Tidak Langsung		
Kompetensi SDM Strategis	0.38	0.11 (t = 2.29)	Melalui Pengetahuan Manajemen	0.49 (t= 4.88)
Teknologi Informasi	0.23	0.21 (t = 3.60)	Melalui Pengetahuan Manajemen	0.44 (t = 4.47)

3.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis secara lebih rinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi SDM Strategis terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil yang diperoleh diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung Kompetensi SDM strategis terhadap kinerja organisasi dengan nilai t sebesar 4,24 (nilai $t > 1,96$) yang berarti hipotesis pertama diterima. Adapun besar pengaruh kompetensi SDM strategis terhadap kinerja organisasi sebesar 0,38. Pengaruh kompetensi SDM strategis terhadap kinerja organisasi bernilai positif dan signifikan pada Satkomlek TNI dalam mendukung Panglima TNI Kodal. Berarti semakin tinggi/positif kompetensi SDM strategis, maka semakin tinggi/positif kinerja organisasi, artinya semakin responden merasa bahwa dalam unit kerja, personel memiliki kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan, keputusan biasanya dibuat pada level di mana informasi terbaik tersedia dan pemberdayaan personel di unit kerja

sangat dihargai., semakin responden merasa bahwa unit kerja yang dipimpin memiliki jaringan kerja yang luas, memiliki kemampuan keuangan yang baik dan dapat menghasilkan nilai tambah yang baik.

2. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung teknologi informasi terhadap kinerja organisasi dengan nilai t sebesar 2,47 (nilai $t > 1,96$) yang berarti hipotesis kedua diterima. Besar pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja organisasi sebesar 0,23. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja organisasi bernilai positif dan signifikan pada Satkomlek TNI dalam mendukung Kodal Panglima TNI. Artinya semakin tinggi/positif teknologi informasi maka semakin tinggi/positif kinerja organisasi artinya semakin responden merasa bahwa komputer yang disediakan oleh instansi selalu siap dan tersedia saat dibutuhkan, teknologi komputer yang mendukung tugas harus mudah digunakan dan pemahaman personil dalam menggunakan teknologi komputer yang masih rendah perlu terus ditingkatkan, semakin responden merasa bahwa unit kerja yang dipimpin memiliki jaringan kerja yang luas, memiliki kemampuan keuangan yang baik dan dapat menghasilkan nilai tambah yang baik.

3. Pengaruh Kompetensi SDM Strategis terhadap Manajemen Pengetahuan

Berdasarkan hasil yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung kompetensi SDM strategis terhadap manajemen pengetahuan dengan nilai t sebesar 2,41 (nilai $t > 1,96$) yang berarti hipotesis ketiga diterima. Sedangkan untuk pengaruh parsial kompetensi SDM strategis terhadap manajemen pengetahuan sebesar 0,28. Pengaruh SDM strategis terhadap manajemen pengetahuan bersifat positif dan signifikan pada Satkomlek TNI dalam mendukung Panglima TNI Kodal. Berarti semakin tinggi/positif kompetensi SDM strategis maka semakin tinggi/positif manajemen pengetahuan berarti semakin responden merasa dalam unit kerja, personel memiliki kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan, keputusan biasanya dibuat pada level di mana informasi terbaik tersedia dan pemberdayaan personel di unit kerja sangat dihargai, semakin responden merasa manajemen memiliki kerjasama dengan organisasi lain dalam menciptakan pengetahuan, menciptakan budaya interaksi sosial, mendukung kolaborasi antar individu dalam menciptakan pengetahuan.

4. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Manajemen Pengetahuan

Berdasarkan hasil yang diperoleh, diketahui bahwa ada pengaruh langsung teknologi informasi terhadap manajemen pengetahuan dengan nilai t sebesar 4,59 (nilai $t > 1,96$) yang berarti hipotesis keempat diterima. Pengaruh parsial teknologi informasi terhadap manajemen pengetahuan sebesar 0,55. Pengaruh teknologi informasi terhadap manajemen pengetahuan positif dan signifikan pada Satkomlek TNI dalam mendukung Panglima TNI Kodal. Artinya semakin tinggi/positif teknologi informasi maka semakin tinggi/positif manajemen pengetahuan artinya semakin responden merasa bahwa komputer yang disediakan oleh lembaga selalu siap dan tersedia saat dibutuhkan, teknologi komputer yang mendukung tugas harus mudah digunakan dan pemahaman personel dalam menggunakan teknologi komputer yang masih rendah perlu terus ditingkatkan, semakin responden merasa manajemen memiliki kerjasama dengan organisasi lain dalam menciptakan pengetahuan, menciptakan budaya interaksi sosial, mendukung kolaborasi antar individu dalam menciptakan pengetahuan.

5. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil yang diperoleh diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung

knowledge management terhadap kinerja organisasi dengan nilai t sebesar 5,59 (nilai $t > 1,96$) yang berarti hipotesis kelima diterima. Pengaruh parsial Knowledge Management terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,38. Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja organisasi positif dan signifikan pada Satkomlek TNI dalam mendukung Kodal Panglima TNI. Berarti semakin tinggi/positif *knowledge management* maka semakin tinggi/positif kinerja organisasi artinya semakin responden merasa bahwa manajemen memiliki kerjasama dengan organisasi lain dalam menciptakan pengetahuan, menciptakan budaya interaksi sosial, mendukung kolaborasi antar individu dalam menciptakan pengetahuan, semakin responden merasa bahwa unit kerja yang dipimpin memiliki networking yang luas, memiliki kemampuan finansial yang baik, dan dapat menghasilkan nilai tambah yang baik.

6. Pengaruh Kompetensi SDM Strategis terhadap Kinerja Organisasi yang dimediasi oleh *Knowledge Management*.

Berdasarkan hasil yang diperoleh diketahui bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi sumber daya manusia strategis terhadap kinerja organisasi melalui manajemen pengetahuan sebesar 2,29 (nilai $t > 1,96$) yang berarti hipotesis keenam diterima. Adapun besarnya pengaruh tidak langsung secara parsial kompetensi sumber daya manusia strategis terhadap kinerja organisasi melalui manajemen pengetahuan sebesar 0,11. Pengaruh mediasi manajemen pengetahuan antara kompetensi sumber daya manusia strategis dan kinerja organisasi adalah positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi/positif *knowledge management* maka semakin kuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia strategis terhadap kinerja organisasi, artinya semakin responden merasa bahwa dalam unit kerja, personel memiliki kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan, keputusan biasanya dibuat pada level di mana informasi terbaik tersedia dan pemberdayaan personel di unit kerja sangat dihargai, maka semakin kuat pula manajemen memiliki kerjasama dengan organisasi lain dalam menciptakan pengetahuan, menciptakan budaya interaksi sosial, mendukung kolaborasi antar individu dalam menciptakan pengetahuan, sehingga pada akhirnya unit kerja yang dipimpin memiliki jaringan kerja yang luas, memiliki kemampuan finansial yang baik dan dapat menghasilkan nilai tambah yang baik.

7. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Organisasi yang dimediasi oleh *Knowledge Management*

Berdasarkan hasil yang diperoleh diketahui bahwa terdapat pengaruh tidak langsung teknologi informasi terhadap kinerja organisasi melalui *knowledge management* sebesar 3,60 (nilai $t > 1,96$) yang berarti hipotesis ketujuh diterima. Sedangkan pengaruh tidak langsung parsial teknologi informasi terhadap kinerja organisasi melalui *knowledge management* sebesar 0,21. Pengaruh mediasi *knowledge management* antara teknologi informasi dengan kinerja organisasi adalah positif dan signifikan pada Satkomlek TNI dalam mendukung Kodal Panglima TNI. Artinya semakin tinggi/positif *knowledge management* maka semakin kuat pula pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja organisasi, artinya semakin responden merasa bahwa komputer yang disediakan oleh instansi selalu siap dan tersedia saat dibutuhkan, teknologi komputer yang mendukung tugas harus mudah digunakan dan pemahaman personel dalam menggunakan teknologi komputer yang masih rendah perlu terus ditingkatkan, maka semakin manajemen memiliki kerjasama dengan organisasi lain dalam menciptakan pengetahuan, menciptakan budaya interaksi sosial, mendukung kolaborasi antar individu dalam menciptakan pengetahuan sehingga pada akhirnya unit kerja yang dipimpin memiliki jaringan kerja yang luas, memiliki kemampuan finansial yang baik dan dapat menghasilkan nilai tambah yang baik.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini secara umum adalah terdapat pengaruh langsung kompetensi dan teknologi informasi terhadap kinerja organisasi dan terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi dan teknologi informasi terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh manajemen pengetahuan dan dari ketujuh hipotesis yang diajukan, semuanya terbukti diterima, baik terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung yang dimediasi oleh manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuan sebagai variabel mediasi berperan efektif dalam meningkatkan pengaruh tidak langsung Kompetensi dan teknologi informasi terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan tujuan penelitian, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan pada bab sebelumnya, secara rinci dapat disimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi sumber daya manusia strategis terhadap kinerja organisasi.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan teknologi informasi terhadap kinerja organisasi.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi sumber daya manusia strategis terhadap manajemen pengetahuan.
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan teknologi informasi terhadap manajemen pengetahuan.
- e. Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi.
- f. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi sumber daya manusia strategis terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh manajemen pengetahuan.
- g. Terdapat pengaruh positif dan signifikan teknologi informasi terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh manajemen pengetahuan.

4.2. Saran

Adapun saran penelitian selanjutnya adalah penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja organisasi, seperti budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja atau motivasi kerja. Hal ini akan memperkaya model dan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh. Penelitian selanjutnya bisa menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif (*mixed methods*) agar diperoleh pemahaman mendalam melalui wawancara atau FGD terkait bagaimana manajemen pengetahuan dijalankan secara nyata dalam organisasi.

5. DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
2. Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming (2nd ed.)*. Routledge.
3. Joseph F Hair JR, William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson (2010). *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
4. Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). *Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives*. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
5. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabet

6. Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (16th ed.). Pearson.
7. Barney, J. B. (1991). *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. *Journal of Management*, 17, 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>