

Manajemen Talenta dan Kompetensi sebagai Determinan Kinerja Digital Adaptif Pegawai Sektor Publik

Denny Aditya Dwiwarman
Universitas Putra Indonesia Cianjur, Indonesia
*Korespondensi : hdaditya@gmail.com

Submit : 19 Mei 2026 | Diterima : 23 Jun 2026 | Terbit : 29 Jun 2026

ABSTRACT

The advancement of digital transformation within public sector organizations demands that government employees go beyond routine administrative functions and instead exhibit work performance that is efficient, precise, responsive, collaborative, and adaptive, supported by the utilization of digital tools, data management systems, work-based applications, and information technology platforms. This research seeks to analyze how talent management practices and employee competence affect the Adaptive Digital Performance of staff at the Manpower and Transmigration Office of Cianjur Regency. The originality of this study is grounded in the conceptual expansion of the dependent variable, shifting from conventional employee performance metrics toward the construct of Adaptive Digital Performance, which is deemed more applicable to the evolving demands of digital governance and technology-driven public service delivery. A quantitative research design was employed using survey-based data collection, involving 40 respondents drawn from a total population of 67 employees. The data were processed and analyzed using SPSS version 30, encompassing a comprehensive set of statistical procedures including validity and reliability testing, classical assumption diagnostics, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, as well as hypothesis evaluation through t-test and F-test procedures. Competence was similarly confirmed to exert a positive and statistically significant influence, with a t-value of 2.216. When examined jointly, both variables demonstrated a significant combined effect on Adaptive Digital Performance, yielding an F-value of 62.918. The coefficient of determination (R Square) reached 77.3%, indicating that talent management and competence collectively account for a substantial proportion of the variance in Adaptive Digital Performance, while the remaining 22.7% is attributable to variables not included in the current research model. These results affirm that optimizing talent management systems and elevating employee competence levels serve as critical determinants in cultivating adaptive and responsive public sector performance amid the ongoing dynamics of digital transformation.

Keywords: *Adaptive Digital Performance; Competence; Digital Transformation; Human Resource Management; Talent Management.*

ABSTRAK

Perkembangan transformasi digital di lingkungan sektor publik mendorong aparat pemerintah untuk tidak semata-mata berorientasi pada penuntasan kewajiban administratif, melainkan juga dituntut mampu menghasilkan kinerja yang efektif, cermat, responsif, kolaboratif, dan adaptif dengan memanfaatkan berbagai perangkat teknologi digital, pengelolaan data, aplikasi berbasis kerja, serta infrastruktur sistem informasi. Studi ini dirancang untuk mengkaji sejauh mana manajemen talenta dan kompetensi memengaruhi Kinerja Digital Adaptif pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur. Kontribusi penelitian ini terletak pada perluasan konseptual variabel terikat, yakni dari pendekatan kinerja pegawai yang bersifat konvensional menuju konstruk Kinerja Digital Adaptif yang dinilai lebih sesuai dengan kebutuhan birokrasi berbasis digital serta tuntutan layanan publik yang semakin bertumpu pada teknologi. Penelitian ini dilaksanakan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei yang melibatkan 40 responden yang dipilih dari keseluruhan populasi yang berjumlah 67 pegawai. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30, mencakup serangkaian prosedur statistik yang terdiri atas pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta verifikasi hipotesis

melalui pendekatan uji t dan uji F. Berdasarkan temuan penelitian, manajemen talenta terbukti memberikan pengaruh yang positif dan bermakna secara statistik terhadap Kinerja Digital Adaptif, yang tercermin dari perolehan nilai t hitung sebesar 6,887. Kompetensi pun terkonfirmasi memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,216. Secara bersama-sama, kedua variabel independen tersebut menunjukkan pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Digital Adaptif, sebagaimana dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar 62,918. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang mencapai 77,3% menunjukkan bahwa sebagian besar fluktuasi Kinerja Digital Adaptif mampu dijelaskan melalui variabel manajemen talenta dan kompetensi, sementara proporsi sebesar 22,7% sisanya merupakan kontribusi dari faktor-faktor eksternal yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Temuan ini memperkuat gagasan bahwa pembenahan sistem manajemen talenta dan peningkatan kapasitas kompetensi merupakan elemen strategis yang menentukan dalam membentuk kinerja aparatur yang tangguh, adaptif, dan responsif di tengah arus transformasi digital sektor publik.

Kata Kunci: Kompetensi; Kinerja Digital Adaptif; Manajemen Sumber Daya Manusia; Manajemen Talenta; Transformasi Digital.

PENDAHULUAN

Gelombang transformasi digital telah mendorong pergeseran orientasi organisasi sektor publik dari pola kerja administratif konvensional menuju tata kelola yang lebih berbasis data, sistem informasi, aplikasi kerja, dan platform kolaborasi. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan daerah, pegawai kini tidak cukup hanya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat rutin. Mereka dituntut untuk bekerja secara efektif, tepat, tanggap, serta mampu berkolaborasi dan beradaptasi seiring perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan masyarakat dalam pelayanan publik. Perubahan tersebut menuntut pengembangan konsep kinerja yang lebih sesuai dengan dinamika birokrasi digital, yaitu Kinerja Digital Adaptif. Kinerja Digital Adaptif dipahami sebagai kemampuan pegawai menghasilkan capaian kerja yang efektif, akurat, responsif, kolaboratif, dan inovatif melalui pemanfaatan teknologi digital, data, sistem informasi, serta kesiapan beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan tuntutan organisasi (Dwiwarman, 2026).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur yang berperan strategis dalam mengelola dan memberikan pelayanan di sektor ketenagakerjaan dan transmigrasi. Pelaksanaan fungsi tersebut membutuhkan pegawai yang mampu bekerja tepat waktu, teliti, responsif, dan adaptif terhadap perkembangan sistem digital pemerintahan. Namun, hasil pra-survei menunjukkan bahwa Kinerja Digital Adaptif pegawai masih memerlukan penguatan. Sebanyak 64% responden menyatakan bahwa penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target dan waktu belum optimal, sedangkan 60% responden menilai kerapian dan akurasi pekerjaan masih perlu ditingkatkan. Pada aspek manajemen talenta, 60% responden menilai bahwa program pendidikan, pelatihan, pengembangan, pemantauan, dan evaluasi pegawai belum berjalan optimal. Pada aspek kompetensi, 60% responden menunjukkan masih adanya kelemahan dalam memahami karakteristik pekerjaan, sementara 56% responden menilai perlunya penguatan pengetahuan terhadap tugas dan peraturan instansi. Temuan awal ini mengindikasikan bahwa peningkatan Kinerja Digital Adaptif berkaitan erat dengan penguatan manajemen talenta dan kompetensi pegawai. Ringkasan pra-survei disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Pra-Survei Permasalahan Penelitian

Variabel	Indikator Permasalahan Utama	Temuan Dominan
Kinerja Digital Adaptif	Efektivitas Kerja Digital; Kualitas akurasi output digital	Tidak: 64%
Kinerja Digital Adaptif	Kolaborasi dan Responsivitas Digital; Adaptasi dan Inovasi Digital	Tidak: 60%
Manajemen Talenta	Akuisisi; Pengembangan; dan Retensi	Tidak: 60%
Manajemen Talenta	Penempatan; Pemantauan dan Evaluasi	Tidak: 60%
Kompetensi	Pengetahuan; Pemahaman dan Kemampuan	Tidak: 60%
Kompetensi	Nilai; dan Sikap	Tidak: 56%

Sumber: data primer, olahan peneliti (2026)

Ringkasan pra-survei pada tabel 1 memperlihatkan permasalahan Kinerja Digital Adaptif berkaitan erat dengan belum optimalnya praktik pengembangan talenta dan kompetensi kerja. Hasil temuan awal tersebut menjadi landasan empiris untuk menguji secara kuantitatif pengaruh kedua variabel independen terhadap Kinerja Digital Adaptif. Manajemen talenta menjadi relevan karena organisasi publik membutuhkan mekanisme yang sistematis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, menempatkan, mempertahankan, dan mengevaluasi pegawai potensial agar mampu mendorong tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Fatimah et al. (2023), manajemen talenta dapat dipahami sebagai serangkaian proses yang terorganisasi secara sistematis guna memastikan terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan arah dan prioritas organisasi. Di era birokrasi digital, peran manajemen talenta tidak terbatas pada pengelolaan pegawai potensial, melainkan juga sebagai strategi dalam mempersiapkan aparatur yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, perubahan proses kerja, serta tuntutan pelayanan publik.

Selain manajemen talenta, kompetensi merupakan fondasi penting dalam membangun Kinerja Digital Adaptif. Kemampuan pegawai dalam bekerja secara digital tidak hanya dipengaruhi oleh penguasaan teknologi, tetapi juga melalui pengetahuan, pemahaman tugas, keterampilan, nilai, dan sikap kerja. Sutrisno (2020) mengartikan kompetensi sebagai kapasitas seorang pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya, yang bersumber dari penguasaan pengetahuan yang relevan, keterampilan teknis yang memadai, serta sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian, kompetensi berperan sebagai modal individual yang memungkinkan pegawai bekerja lebih efektif, responsif, dan adaptif dalam menghadapi perubahan sistem kerja sektor publik.

Berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen talenta dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Caesar dan Suaedi (2024) mengungkapkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diplomat. Selain itu, Kardo dkk. (2020) menemukan bahwa kombinasi antara manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terbukti memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, Gah dan Syam (2022) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, studi penelitian tersebut masih cenderung menempatkan kinerja dalam perspektif konvensional, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, hasil kerja, dan pencapaian tugas. Kajian yang secara khusus menguji kinerja pegawai melalui perspektif digital adaptif pada organisasi sektor publik daerah masih relatif terbatas.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kebaruan dari penelitian ini terletak pada pengembangan variabel dependen dari kinerja pegawai konvensional menjadi Kinerja Digital Adaptif. Konsep ini lebih relevan dengan tuntutan transformasi digital sektor publik karena menekankan efektivitas kerja digital, kualitas dan akurasi output digital, kolaborasi, responsivitas, adaptasi, serta inovasi dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menganalisis pengaruh manajemen talenta dan kompetensi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap Kinerja Digital Adaptif pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Pemilihan pendekatan ini dilandasi oleh fokus penelitian yang bertujuan untuk menguji keterkaitan antarvariabel secara empiris melalui pengukuran numerik dan prosedur analisis statistik (Sugiyono, 2022). Lokasi penelitian ini bertempat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, dengan objek penelitian berupa Kinerja Digital Adaptif pegawai yang dianalisis berdasarkan manajemen talenta dan kompetensi.

Populasi dalam penelitian ini mencakup keseluruhan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur yang berjumlah 67 orang. Dari populasi tersebut, sebanyak 40 orang pegawai dipilih sebagai sampel melalui teknik probability sampling dengan pendekatan simple random sampling, sehingga setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang setara untuk menjadi bagian dari sampel penelitian. Manajemen talenta diukur melalui indikator akuisisi, pengembangan, retensi, penempatan, serta pemantauan dan evaluasi. Kompetensi diukur menggunakan indikator pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat. Sementara, Kinerja Digital Adaptif diukur melalui efektivitas kerja digital, kualitas dan akurasi output digital, kolaborasi dan responsivitas digital, serta adaptasi dan inovasi digital.

Analisis data dilaksanakan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 30. Alur analisis mencakup uji validitas guna memverifikasi ketepatan setiap butir pernyataan instrumen, uji

reliabilitas untuk menilai konsistensi internal melalui koefisien Cronbach's Alpha, serta serangkaian uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan dalam menguji pengaruh manajemen talenta dan kompetensi terhadap Kinerja Digital Adaptif. Analisis korelasi digunakan untuk mendeskripsikan derajat keeratan hubungan antarvariabel, sementara koefisien determinasi dimanfaatkan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menerangkan variasi pada variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengidentifikasi pengaruh secara parsial dan uji F untuk menganalisis pengaruh secara simultan.

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Digital Adaptif; X1 = manajemen talenta; X2 = kompetensi; a = konstanta; b1 dan b2 = koefisien regresi; e = error term

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Manajemen Talenta (X1)	Akuisisi; Pengembangan; Retensi; Penempatan; Pemantauan dan Evaluasi	Likert 1-5
Kompetensi (X2)	Pengetahuan; Pemahaman; Kemampuan; Nilai; dan Sikap	Likert 1-5
Kinerja Digital Adaptif (Y)	Efektivitas Kerja Digital; Kualitas dan akurasi output digital; Kolaborasi dan Responsivitas Digital ; serta Adaptasi dan Inovasi Digital	Likert 1-5

Sumber: Olahan data peneliti (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memverifikasi bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item pada ketiga variabel, yaitu Manajemen Talenta, Kompetensi, dan Kinerja Digital Adaptif, dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing item melampaui nilai r tabel yang ditetapkan sebesar 0,312.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Rentang Nilai r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Manajemen Talenta (X1)	18	0,460–0,748	0,312	Seluruh item valid
2	Kompetensi (X2)	19	0,503–0,707	0,312	Seluruh item valid
3	Kinerja Digital Adaptif (Y)	11	0,425–0,740	0,312	Seluruh item valid

Sumber: olahan data peneliti (2026)

Keseluruhan item instrumen memperlihatkan nilai r hitung yang melampaui ambang batas r tabel sebesar 0,312, sehingga instrumen penelitian dinyatakan telah memenuhi standar validitas dan layak digunakan dalam tahapan analisis berikutnya.

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh variabel menghasilkan nilai koefisien di atas 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang dapat diandalkan.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Manajemen Talenta (X1)	0,848	18	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,898	19	Reliabel
Kinerja Digital Adaptif (Y)	0,714	11	Reliabel

Sumber: olahan data peneliti (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, semua butir pernyataan pada variabel Manajemen Talenta (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Digital Adaptif (Y) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha yang melampaui batas 0,60, sehingga instrumen penelitian dikategorikan reliabel dan dinyatakan layak untuk dipergunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi sebelum pengujian hipotesis. Pengujian mencakup normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas:

1. Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan menerapkan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov guna menilai apakah residual dari model regresi yang dibangun terdistribusi secara normal.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		1.94243305
Most Extreme Differences	Absolute		0.116
	Positive		0.116
	Negative		-0.099
Test Statistic			0.116
Asymp. Sig. (2-tailed)^c			.192
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.190
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.179
		Upper Bound	0.200

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is a lower bound of the true significance
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000

Sumber: olahan data peneliti (2026)

Merujuk pada Tabel 5, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,192 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi kemungkinan adanya autokorelasi, pengujian dilakukan menggunakan statistik Durbin-Watson guna memverifikasi bahwa tidak terdapat hubungan sistematis antar residual dalam model regresi yang dikembangkan.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 ^a	.773	.760	1.994	2.016
a. Predictors: (Constant) Kompetensi, Manajemen Talenta					
b. Dependent variable: Kinerja Digital Adaptif					

Sumber:

Sumber: olahan data peneliti (2026)

Hasil pengujian Durbin-Watson memperlihatkan bahwa nilai dU sebesar 1,600, DW sebesar 2,016, dan 4-dU sebesar 2,400. Karena nilai DW berada pada interval dU <

DW < 4-dU atau 1,600 < 2,016 < 2,400, dengan demikian model regresi dinyatakan tidak mengalami autokorelasi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memverifikasi bahwa di antara variabel-variabel independen tidak terdapat korelasi yang terlalu tinggi, yang berpotensi mendistorsi hasil estimasi parameter regresi.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

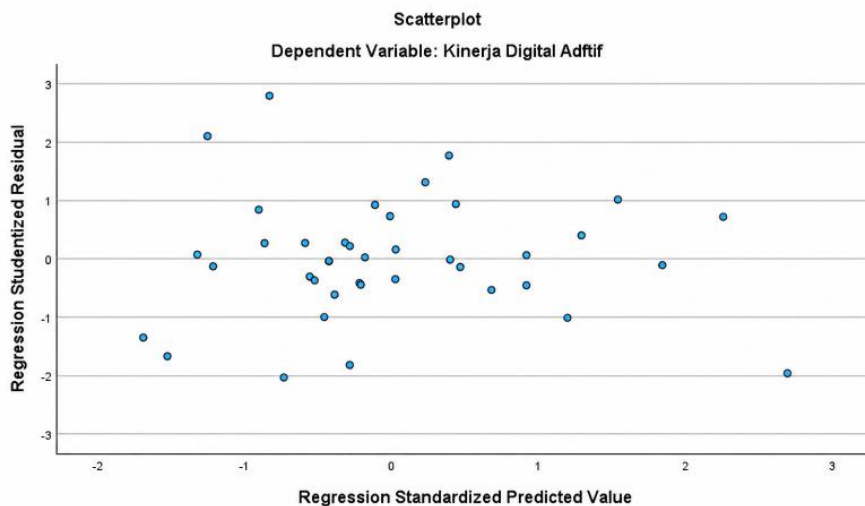
Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	9.783	3.351		2.919	.006		
1 Manajemen Talenta	.367	.053	.712	6.887	<,001	.574	1.741
Kompetensi	.125	.057	.229	2.216	.033	.574	1.741

a. Dependent variable: Kinerja Digital Adaptif

Sumber: data primer, olahan peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 7 variabel Manajemen Talenta dan Kompetensi masing-masing variabel memiliki nilai Tolerance sebesar 0,574 dan VIF sebesar 1,741. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta VIF yang kurang dari 10,00 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

4. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: data primer (olahan peneliti, 2026)

Sebaran titik pada Gambar 2. terlihat acak, tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak menghasilkan bentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari gejala heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diaplikasikan untuk mengkaji dan mengukur besaran pengaruh yang ditimbulkan oleh Manajemen Talenta dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja Digital Adaptif pegawai.

Tabel 8. Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a			Standardized	
Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	9.783	3.351		2.919	.006
1	Manajemen Talenta	.367	.053	.712	6.887	<,001
	Kompetensi	.125	.057	.229	2.216	.033

a. Dependent variable: Kinerja Digital Adaptif

Sumber: Data Primer, (data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan pengujian pada Tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,783 + 0,367X1 + 0,125X2 + e$$

Persamaan tersebut mengindikasikan bahwa konstanta sebesar 9,783 mencerminkan nilai awal Kinerja Digital Adaptif ketika variabel Manajemen Talenta dan Kompetensi berada pada kondisi tetap. Koefisien regresi Manajemen Talenta sebesar 0,367 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel tersebut akan meningkatkan Kinerja Digital Adaptif sebesar 0,367, dengan asumsi Kompetensi konstan. Sementara itu, koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,125 mengartikan bahwa peningkatan satu satuan Kompetensi akan menaikkan Kinerja Digital Adaptif sebesar 0,125, dengan asumsi Manajemen Talenta tetap. Kedua koefisien yang bernilai positif menandakan adanya hubungan searah antara Manajemen Talenta dan Kompetensi terhadap Kinerja Digital Adaptif.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan sebagai alat untuk mengukur kekuatan serta arah hubungan yang terjalin antara variabel Manajemen Talenta, Kompetensi, dan Kinerja Digital Adaptif.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Manajemen Talenta (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Digital Adaptif (Y)

		Correlations		
Variable		Manajemen Talenta	Kompetensi	Kinerja Digital Adaptif
Manajemen Talenta	Pearson Correlation	1	.652**	.862**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	40	40	40
Kompetensi	Pearson Correlation	.652**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	40	40	40
Kinerja Digital Adaptif	Pearson Correlation	.862**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data primer (olahan peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 9, Manajemen Talenta memperlihatkan hubungan korelasional yang sangat kuat dan positif terhadap Kinerja Digital Adaptif, dengan koefisien korelasi 0,862 pada tingkat signifikansi <0,001. Di sisi lain, Kompetensi juga

menunjukkan korelasi positif yang bermakna dengan Kinerja Digital Adaptif sebesar 0,694, dengan tingkat signifikansi yang serupa (<0,001).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi dimanfaatkan untuk mengukur kapasitas variabel Manajemen Talenta dan Kompetensi dalam menjelaskan proporsi variansi yang terjadi pada Kinerja Digital Adaptif.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	0.773	0.760	1.994
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Manajemen Talenta				
b. Dependent variable: Kinerja Digital Adaptif				

Sumber: data primer (olahan peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 10. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,773 mengindikasikan bahwa sebesar 77,3% variasi yang terjadi pada Kinerja Digital Adaptif mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Manajemen Talenta dan Kompetensi, sedangkan 22,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang berada di luar cakupan model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Uji t diaplikasikan guna mengevaluasi signifikansi pengaruh secara individual (parsial) dari masing-masing variabel, yakni Manajemen Talenta dan Kompetensi, terhadap Kinerja Digital Adaptif.

Tabel 11. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.783	3.351		2.919	.006
	Manajemen Talenta	.367	.053	.712	6.887	<,001
	Kompetensi	.125	.057	.229	2.216	.033
a. Dependent variable: Kinerja Digital Adaptif						

Sumber: data primer (olahan peneliti, 2026)

Diketahui:

$$\begin{aligned} \text{Perhitungan } T_{\text{tabel}} &= t(a/2; n-k-1) \\ &= t(0,05/2; 40-2-1) \\ &= t(0,025; 37) \\ &= 2.02619 \end{aligned}$$

Keterangan:

- a = Tingkat Kepercayaan
- n = Jumlah Sampel
- k = Jumlah Variabel X

a. Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Digital Adaptif

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Digital Adaptif adalah < 0,001, yang artinya lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t_{hitung} sebesar 6,887 lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,026. Hasil ini menunjukkan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Digital Adaptif, sehingga hipotesis H1 dapat diterima.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Digital Adaptif

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi pengaruh simultan Manajemen Talenta dan Kompetensi terhadap Kinerja Digital Adaptif sebesar $<0,001$, lebih rendah dari ambang batas $0,05$. Nilai F hitung sebesar $62,918$ juga melampaui F tabel yang bernilai $3,24$. Dengan demikian, temuan ini mengonfirmasi bahwa Manajemen Talenta dan Kompetensi secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Digital Adaptif, sehingga hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F diterapkan untuk mengevaluasi apakah Manajemen Talenta dan Kompetensi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Digital Adaptif.

Tabel 12. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500.451	2	250.226	62.918	$<,001^b$
	Residual	147.149	37	3.977		
	Total	647.600	39			

a. Dependent variable: Kinerja Digital Adaptif
 b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Manajemen Talenta

Sumber: data primer (olahan peneliti, 2026)

Diketahui:

Perhitungan Ftabel = $F(k; n-k)$
 = $F(2; 40-2-1)$
 = $F(2;37)$
 = 3.24

Keterangan:

N = Jumlah Sampel
 K = Jumlah Variabel X

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi pengaruh simultan Manajemen Talenta dan kompetensi terhadap Kinerja Digital Adaptif sebesar $<0,001$, lebih rendah dari ambang batas $0,05$. ilai F hitung sebesar $62,918$ juga melampaui F tabel yang bernilai $3,24$. Dengan demikian, temuan ini mengonfirmasi bahwa Manajemen Talenta dan Kompetensi secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Digital Adaptif, sehingga hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Digital Adaptif

Hasil pengujian empiris mengungkapkan bahwa Manajemen Talenta secara nyata memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Digital Adaptif pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar $0,367$ menggambarkan bahwa perbaikan dalam praktik Manajemen Talenta akan berdampak langsung pada peningkatan Kinerja Digital Adaptif. Temuan ini diperkuat oleh nilai t_{hitung} sebesar $6,887$ yang lebih besar daripada t_{tabel} sebesar $2,026$, serta nilai signifikansi $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama dinyatakan diterima.

Temuan ini mempertegas bahwa Manajemen Talenta memegang peranan penting dalam mendorong peningkatan Kinerja Digital Adaptif. Pengelolaan talenta melalui akuisisi, pengembangan, retensi, penempatan, pemantauan, dan evaluasi membantu organisasi menyiapkan aparatur yang lebih adaptif terhadap tuntutan kerja digital. Dalam konteks Disnakertrans Kabupaten Cianjur, manajemen talenta perlu diarahkan pada pemetaan potensi, pengembangan kompetensi digital, penempatan berbasis kemampuan, serta evaluasi kinerja yang selaras dengan transformasi digital sektor publik.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Digital Adaptif

Kompetensi turut terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Digital Adaptif. Koefisien regresi sebesar 0,125 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pada dimensi kompetensi pegawai akan sejalan dengan perbaikan dalam Kinerja Digital Adaptif mereka. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 2,216 yang lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 2,026, dengan tingkat signifikansi 0,033 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Temuan ini menggarisbawahi bahwa kompetensi berfungsi sebagai kapital personal yang turut menopang Kinerja Digital Adaptif. Pegawai yang memiliki pengetahuan memadai, pemahaman mendalam tentang tugasnya, keterampilan yang terasah, serta nilai dan sikap kerja yang profesional akan lebih mampu bekerja secara efektif, cermat, responsif, dan beradaptasi dengan dinamika sistem kerja berbasis digital. Dalam konteks Disnakertrans Kabupaten Cianjur, penguatan kompetensi perlu diarahkan pada pelatihan berbasis kebutuhan jabatan, penguasaan aplikasi kerja, pemahaman regulasi, pendampingan teknis, serta pembentukan sikap adaptif agar kinerja pegawai lebih selaras dengan tuntutan transformasi digital sektor publik.

3. Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi secara Simultan terhadap Kinerja Digital Adaptif

Secara gabungan, Manajemen Talenta dan Kompetensi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Digital Adaptif. Nilai R Square sebesar 0,773 menegaskan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 77,3% variasi yang terjadi pada Kinerja Digital Adaptif, sementara 22,7% sisanya dapat dikaitkan dengan faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model ini.

Hasil pengujian simultan mengungkapkan bahwa Kinerja Digital Adaptif dibentuk melalui integrasi antara sistem manajemen talenta dan kompetensi pegawai. Manajemen talenta berperan dalam mengelola potensi, pengembangan, penempatan, dan evaluasi aparatur, sedangkan kompetensi memperkuat kemampuan individu saat bekerja secara efektif, digital, kolaboratif, dan adaptif. Dalam konteks Disnakertrans Kabupaten Cianjur, peningkatan Kinerja Digital Adaptif perlu diarahkan pada strategi SDM terpadu melalui pemetaan talenta, pelatihan digital, penempatan berbasis kemampuan, evaluasi kinerja, dan pembentukan budaya kerja adaptif. Penelitian ini terbatas pada satu instansi dengan jumlah sampel relatif terbatas, sehingga studi berikutnya disarankan memperluas responden, membandingkan beberapa instansi publik, serta menambahkan variabel seperti kepemimpinan digital, budaya organisasi, motivasi kerja, kesiapan teknologi, dan sistem penghargaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, penelitian ini merumuskan kesimpulan bahwa baik Manajemen Talenta maupun Kompetensi terbukti memberikan pengaruh yang positif dan bermakna secara statistik terhadap Kinerja Digital Adaptif pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, baik ketika diuji secara terpisah maupun secara bersamaan. Dari perspektif akademik, temuan ini memperkuat kontribusi orisinal penelitian, yakni bahwa Kinerja Digital Adaptif merupakan perluasan konseptual dari konstruk kinerja tradisional yang lebih relevan dan kontekstual dengan tuntutan transformasi digital dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dari sisi implikasi praktis, Disnakertrans Kabupaten Cianjur disarankan untuk memperkuat strategi manajemen SDM-nya melalui pemetaan potensi talenta secara sistematis, peningkatan kompetensi digital yang terencana, penempatan pegawai berdasarkan kapabilitas, pelaksanaan evaluasi kinerja yang berkelanjutan, penyelenggaraan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, serta pembangunan budaya organisasi yang adaptif. Penelitian ini memiliki batasan pada cakupan lokus yang terbatas pada satu instansi dengan jumlah responden yang relatif kecil. Oleh karena itu, penelitian-penelitian selanjutnya dianjurkan untuk memperluas cakupan objek studi, melakukan komparasi antara beberapa instansi publik, serta memperkaya model dengan memasukkan variabel-variabel tambahan, seperti kepemimpinan digital, budaya organisasi, motivasi kerja, kesiapan teknologi, dan sistem penghargaan berbasis kinerja.

REFERENSI

- Aditya, D. (2024). Change management strategy through digital communication at PT Aruman Aditya. *Communicatus: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 8(2), 105–124. <https://doi.org/10.15575/cjik.v8i2.40767>
- Al Aina, R., & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability*, 12(20), 8372. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Caesar, Y. W., & Suaedi, F. (2024). Pengaruh manajemen talenta dan kompetensi terhadap kinerja diplomat dalam misi diplomasi ekonomi di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. *Berajah Journal*, 4(4), 985–1000. <https://doi.org/10.47353/bj.v4i4.365>
- Chowdhury, S., Budhwar, P., Dey, P. K., Joel-Edgar, S., & Abadie, A. (2023). AI-employee collaboration and business performance: Integrating knowledge-based view, socio-technical systems and organisational socialisation framework. *Journal of Business Research*, 154, 113337. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113337>
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 304–313. <https://doi.org/10.1080/09585190801962672>
- Dwiwarman, D. A. (2024a). Human resource development strategy in facing digital transformation. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 8(1.1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v8i1.1.1201>
- Dwiwarman, D. A. (2024b). Manajemen sumber daya manusia: Konsep, tren terkini, praktik. UNPI Press.
- Dwiwarman, D. A. (2026a). Manajemen sumber daya manusia di era digital: Strategi, kapabilitas adaptif, dan model generative adaptive micro-foundations (GAMF). Takaza Innovatix Labs.
- Dwiwarman, D. A. (2026b). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 2714–2724. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14592>
- Dwiwarman, D. A. (2026c). Pengaruh keterampilan soft skills dan hard skills terhadap pengembangan kompetensi karyawan di era digital. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 94–106. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14633>
- Faeni, D. P., Jumawan, J., Yohanas, A. A., Adelia, D., Santika, E., Cahyaningsih, N. P., & Afyah, N. N. (2023). Pengaruh manajemen talenta terhadap pengembangan sumber daya manusia di era digital. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(3), 196–206. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2467>
- Fiaz, S., & Qureshi, M. A. (2024). Unraveling the conceptual ambiguity of digital human resource management: A state-of-the-art review. *Cogent Social Sciences*, 10(1), 2395101. <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2395101>
- Gah, D. Z. R., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 61–71. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i1.118>
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: Context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457–473. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D., & Antunes Marante, C. (2021). A systematic review of the literature on digital transformation: Insights and implications for strategy and organizational change. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1159–1197. <https://doi.org/10.1111/joms.12639>
- Harsch, K., & Festing, M. (2020). Dynamic talent management capabilities and organizational agility: A qualitative exploration. *Human Resource Management*, 59(1), 43–61. <https://doi.org/10.1002/hrm.21972>
- Ingsih, K., Astuti, S. D., & Riyanto, F. (2024). The role of digital competence in improving service quality and employee performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, Article a2689. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2689>
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4466>

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244699>
- Mergel, I., Edelmann, N., & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101385. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002>
- Minbaeva, D. (2021). Disrupted HR? Human resource management in the digital age. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100820. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100820>
- Muchtar, K., Turmudi, H., Dwiwarman, D. A., & Zakiah, K. (2026). Constructing political image in a mediated local election: Symbolic strategies of the Prosperous Justice Party (PKS) in West Java's 2018 gubernatorial campaign. *Journal of Cultural Analysis and Social Change*, 10(4), 4930–4944. <https://doi.org/10.64753/jcasc.v11i1.4144>
- Natasha, N., Ahmad, A. C., & Anggoro, Y. A. R. (2026). Strengthening digital competence, digital leadership, and employee resilience in improving human resource performance in the digital era of public services. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 5(2), 326–341. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v5i2.1219>
- Nawawi, S., Ingsih, K., Riyanto, F., Sari, R. A. A. R. P., & Sartika, M. (2026). Does digital competence improve employee performance? The role of smart digital services mediation in the public sector. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 77–89. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v11i1.15497>
- OECD. (2020). *The OECD digital government policy framework: Six dimensions of a digital government*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f64fed2a-en>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Setiyani, A. D., & Supriadi, Y. N. (2024). Strengthening employee performance through the synergy of learning agility and work environment with digital competence as a mediating variable in the public sector. *Multidisciplinary Output Research for Actual and International Issue*, 4(4). <https://doi.org/10.54443/morfai.v4i4.3693>
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345–365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15–42. <https://doi.org/10.1177/0008125619867910>
- Tursunbayeva, A., Di Lauro, S., & Pagliari, C. (2018). People analytics: A scoping review of conceptual boundaries and value propositions. *International Journal of Information Management*, 43, 224–247. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.08.002>
- van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Qi Dong, J., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2: The digital competence framework for citizens*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/115376>