

PENGARUH PENGELOLAAN TALENTA DIGITAL TERHADAP PENINGKATAN INOVASI PEGAWAI DI LEMBAGA PENGELOLA DANA PENDIDIKAN

ADAM RACHMAT



**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2025**



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

PERNYATAAN MENGENAI TESIS DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “Pengaruh Pengelolaan Talenta Digital Terhadap Peningkatan Inovasi Pegawai di Lembaga Pengelola Dana Pendidikan” adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian laporan akhir tesis ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Institut Pertanian Bogor.

Bogor, Agustus 2025

Adam Rachmat
NIM H2501211056

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

RINGKASAN

ADAM RACHMAT. Pengaruh Pengelolaan Talenta Digital Terhadap Peningkatan Inovasi Pegawai di Lembaga Pengelola Dana Pendidikan. Dibimbing oleh ANGGRAINI SUKMAWATI dan ARRY EKANANTA.

Penelitian ini mengkaji pengaruh pengelolaan talenta digital terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif pegawai di Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP), sebuah institusi kunci yang mengelola dana abadi pendidikan di bawah Kementerian Keuangan. Penelitian ini memiliki tiga tujuan utama: 1) mengidentifikasi karakteristik talenta digital di LPDP, 2) menganalisis pengaruh Pengelolaan Talenta Digital (X1), Kepemimpinan Digital (Z1), Kompetensi Digital (Z2), dan Budaya Digital (Z3) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y1), dan 3) merumuskan rekomendasi manajerial untuk pengembangan strategi pengelolaan talenta digital.

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan dengan terdapat 167 pegawai LPDP mengisi kuisioner penelitian dari empat direktorat. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring terstruktur dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengelolaan Talenta Digital berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui faktor mediasi seperti Kompetensi Digital, Kepemimpinan Digital, dan Budaya Digital. Kompetensi dan Kepemimpinan Digital memiliki pengaruh yang sangat kuat, sementara Budaya Digital memperkuat lingkungan kerja yang kondusif terhadap inovasi.

Implikasi manajerial dari temuan ini mencakup perlunya penguatan jalur pengembangan karir, perbaikan sistem evaluasi kinerja dan kompensasi, serta penciptaan budaya digital yang kolaboratif dan berani mengambil risiko. Kesimpulannya, peningkatan inovasi pegawai sektor publik memerlukan pendekatan strategis dan menyeluruh dalam pengelolaan talenta digital yang sejalan dengan visi lembaga dalam menyiapkan SDM Indonesia yang berdaya saing global dan mendorong inovasi nasional.

Kata kunci: pengelolaan talenta digital, kepemimpinan digital, kompetensi digital, budaya digital, perilaku kerja inovatif.



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

SUMMARY

ADAM RACHMAT. The Influence of Digital Talent Management on Employee Innovation Improvement in an Indonesia Endowment Fund for Education. Supervised by ANGGRAINI SUKMAWATI and ARRY EKANANTA.

This study examines the influence of digital talent management on enhancing innovative work behavior among employees at the Indonesia Endowment Fund for Education (LPDP), a key institution under the Ministry of Finance responsible for managing education endowment funds. The study has three main objectives: 1) to identify the characteristics of digital talent at LPDP, 2) to analyze the influence of Digital Talent Management (X1), Digital Leadership (Z1), Digital Competence (Z2), and Digital Culture (Z3) on Innovative Work Behavior (Y1), and 3) to formulate managerial recommendations for developing digital talent management strategies.

A quantitative approach was applied in this study using a saturated sampling technique, involving 167 LPDP employees from four directorates who completed the research questionnaire. Data were collected through a structured online questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The results show that Digital Talent Management significantly influences Innovative Work Behavior, both directly and indirectly through mediating factors such as Digital Competence, Digital Leadership, and Digital Culture. Digital Competence and Digital Leadership exert particularly strong influences, while Digital Culture reinforces a work environment that is conducive to innovation.

The managerial implications of these findings include the need to strengthen career development pathways, improve performance evaluation and compensation systems, and foster a digital culture that promotes collaboration and risk-taking. In conclusion, enhancing innovation among public sector employees requires a strategic and comprehensive approach to digital talent management that aligns with the institution's vision of preparing globally competitive human resources and driving national innovation.

Keywords: digital talent management, digital leadership, digital competence, digital culture, innovative work behavior.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

© Hak Cipta milik IPB, tahun 2025
Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan IPB.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin IPB.

PENGARUH PENGELOLAAN TALENTA DIGITAL TERHADAP PENINGKATAN INOVASI PEGAWAI DI LEMBAGA PENGELOLA DANA PENDIDIKAN

ADAM RACHMAT

Tesis
sebagai syarat untuk memperoleh gelar
Magister Sains pada
Program Studi Ilmu Manajemen

**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2025**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Tim Penguji pada Ujian Tesis:

1. Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh S.Ag, M.Pd.I
2. Dr. Erlin Trisyulianti, S.T.P., M.Si.



Judul Tesis : Pengaruh Pengelolaan Talenta Digital Terhadap Peningkatan Inovasi Pegawai di Lembaga Pengelola Dana Pendidikan
Nama : Adam Rachmat
NIM : H2501211056

@Hak cipta milik IPB University

Disetujui oleh

Pembimbing 1:
Dr. Ir. Anggraini Sukmawati, MM



Pembimbing 2:
Dr. Arry Ekananta ST, MSI



Diketahui oleh

Ketua Program Studi:
Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh S.Ag., M.Pd.I.
NIP 197703122005011003



Dekan Fakultas Ekonomi dan Manajemen:
Prof. Dr. Irfan Syauqi Beik, SP, MSc. Ec
NIP 197904222006041002



Tanggal Ujian:
4 Agustus 2025

Tanggal Pengesahan: 12 AUG 2025



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah subhanaahu wa ta'ala atas segala karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian yang dilaksanakan sejak bulan Februari 2025 sampai bulan Juni 2025 ini ialah tentang pengelolaan talenta digital, dengan judul “Pengaruh Pengelolaan Talenta Digital Terhadap Peningkatan Inovasi Pegawai di Lembaga Pengelola Dana Pendidikan”.

Terima kasih penulis ucapkan kepada para pembimbing, Dr. Ir. Anggraini Sukmawati, MM dan Dr. Arry Ekananta, S.T., M.Si yang telah membimbing dan banyak memberi saran. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada moderator seminar, dan penguji luar komisi pembimbing yaitu Bapak Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh S.Ag, M.Pd.I dan Ibu Dr. Erlin Trisyulianti, S.T.P., M.Si. Disamping itu, penghargaan penulis sampaikan kepada Ibunda tercinta Ibu Henny Safrinaeny dan Ayahanda tercinta Syafrial Bahar yang senantiasa mendukung dan memberikan doa-doa terbaiknya yang tidak pernah terputus. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada Istri tercinta Fina Febriani serta Ananda Abang Umar, Kakak Hanin, serta Ananda Hamka yang senantiasa menjadi penyemangat dalam kami menyelesaikan studi ini. Selain itu kami sampaikan ucapan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan yang senantiasa terus menemani dan memberikan dukungan yaitu Ery, Deni, Budi, Rheza, Yasin, teman-teman seperjuangan PSIM angkatan 2021 dan teman-teman lainnya yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu,.

Semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

Bogor, Agustus 2025

Adam Rachmat

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan	4
1.4 Manfaat	4
1.5 Ruang Lingkup	4
II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Pengelolaan Talenta Digital (<i>Digital Talent Management</i>)	5
2.2 Kompetensi Digital (<i>Digital Competency</i>)	6
2.3 Kepemimpinan Digital (<i>Digital Leadership</i>)	6
2.4 Budaya Digital (<i>Digital Culture</i>)	7
2.5 Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovative Work Behavior</i>)	8
2.6 Penelitian Terdahulu	9
2.7 Kerangka Pemikiran	11
2.8 Hipotesis	12
III METODE	15
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	15
3.2 Jenis dan Sumber Data Penelitian	15
3.3 Teknik Pengambilan Sampel	15
3.4 Teknik Pengumpulan Data	16
3.5 Variabel Penelitian	17
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	18
3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	18
IV HASIL DAN PEMBAHASAN	23
4.1 Gambaran Karakteristik Responden Penelitian	23
4.2 Deskripsi Indikator Variabel	25
4.3 Evaluasi tingkat kecocokan model	32
4.4 Pengujian Hipotesis	35
4.5 Implikasi Manajerial bagi LPDP	46
V SIMPULAN DAN SARAN	49
5.1 Simpulan	49
5.2 Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	55
RIWAYAT HIDUP	67

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



DAFTAR TABEL

1	Penelitian Terdahulu	9
2	Jumlah Sampel Penelitian	15
3	Variabel Penelitian	17
4	Gambaran Karakteristik Responden Penelitian	23
5	Sebaran jawaban responden pegawai berdasarkan variabel Pengelolaan Talenta Digital	26
6	Sebaran jawaban responden pegawai berdasarkan variabel Kompetensi Digital	27
7	Sebaran jawaban responden pegawai berdasarkan variabel Kepemimpinan Digital	29
8	Sebaran jawaban responden pegawai berdasarkan variabel Budaya Digital	30
9	Sebaran jawaban responden pegawai berdasarkan variabel Perilaku Kerja Inovatif	32
10	Uji kecocokan model pengukuran pegawai LPDP	34
11	Validitas dan Reabilitas Konstruk	35
12	Nilai <i>R-square</i> Responden	35
13	Hasil estimasi pengaruh pada model SEM pegawai LPDP	36
14	Implikasi Manajerial bagi LPDP	47

DAFTAR GAMBAR

15	Kerangka Pemikiran	12
16	Hipotesis Penelitian	13
17	Pemodelan SEM	19
18	Model Penelitian SEM-PLS	21
19	Model Hasil SEM-PLS	33

DAFTAR LAMPIRAN

1	Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	56
---	---------------------------------	----