

# Pengaruh Teknologi, Keterampilan Nonteknis, dan Manajemen Talenta terhadap Efektivitas Kerja ASN

Siska Anggraeni<sup>1</sup>, Hari Yeni<sup>2</sup>, Amalia<sup>3</sup> Mu'fidatul Nurul Hajjad<sup>4</sup>, Sudirman<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[anggraenisiska40@gmail.com](mailto:anggraenisiska40@gmail.com), <sup>2</sup>[hari\\_yeni@unimaju.ac.id](mailto:hari_yeni@unimaju.ac.id), <sup>3</sup>[amel.nuramalia23@gmail.com](mailto:amel.nuramalia23@gmail.com), <sup>4</sup>[alghufron.fida@gmail.com](mailto:alghufron.fida@gmail.com),  
<sup>5</sup>[sudirmandirman251@gmail.com](mailto:sudirmandirman251@gmail.com),

Email Penulis Korespondensi: <sup>1</sup>[anggraenisiska40@gmail.com](mailto:anggraenisiska40@gmail.com)

| Info Artikel                                                                                                                 | Abstrak                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kata Kunci:</b><br>Aparatur sipil negara<br>Efektivitas kerja<br>Keterampilan nonteknis<br>Manajemen talenta<br>Teknologi | <p>Transformasi organisasi dan digitalisasi birokrasi menuntut peningkatan efektivitas kerja aparatur melalui dukungan teknologi, penguatan kapasitas individual, dan pengelolaan talenta yang terarah. Penelitian ini berangkat dari masih ditemukannya kendala integrasi sistem, perbedaan kemampuan teknologi, persoalan komunikasi dan kolaborasi, serta pemetaan potensi dan pengembangan karier yang belum optimal. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh penerapan teknologi, keterampilan nonteknis, dan sistem manajemen talenta terhadap efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan total sampling terhadap 80 ASN. Data dikumpulkan melalui kuesioner, didukung observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap efektivitas kerja; keterampilan nonteknis memiliki pengaruh relatif paling dominan berdasarkan beta terstandarisasi 0,417. Model menjelaskan 45,2% variasi efektivitas kerja. Kontribusi penelitian terletak pada pengujian tiga kelompok determinan dukungan teknologi, kapasitas nonteknis, dan pengelolaan talenta secara simultan dalam konteks organisasi publik daerah yang sedang bertransformasi. Temuan menegaskan perlunya kebijakan terintegrasi antara penguatan kompetensi, pemanfaatan teknologi, dan manajemen talenta.</p>                                                        |
| <b>Keywords:</b><br>Civil Servants<br>Non-Technical Skills<br>Talent Management<br>Technology Adoption<br>Work Effectiveness | <p>Organizational transformation and bureaucratic digitalization require improvements in employee work effectiveness through technological support, stronger individual capacities, and structured talent management. This study addresses persistent issues involving system integration, unequal technological capability, communication and collaboration problems, and suboptimal talent mapping and career development. It analyzes the effects of technology adoption, non-technical skills, and talent management systems on the work effectiveness of civil servants at the Department of Youth, Sports, Tourism, and Creative Economy of West Sulawesi Province. The study employed a quantitative associative design with total sampling of 80 civil servants. Data were collected through questionnaires supported by observation, interviews, and documentation, and were analyzed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that all three variables have positive and statistically significant partial and simultaneous effects on work effectiveness; non-technical skills show the strongest relative effect with a standardized beta of 0.417. The model explains 45.2% of the variation in work effectiveness. The study contributes by examining technological support, non-technical capacity, and talent management simultaneously within a regional public organization undergoing organizational and digital transition. The findings highlight the importance of integrated policies that combine competency development, effective technology utilization, and competency-based talent management.</p> |

JuKSIT is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License



## 1. PENDAHULUAN

Transformasi digital birokrasi menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam pencapaian efektivitas kerja. Penyediaan teknologi belum dengan sendirinya menghasilkan perbaikan proses kerja apabila tidak diikuti kemampuan pegawai untuk menggunakannya, kemampuan berkoordinasi dan beradaptasi, serta sistem pengelolaan talenta yang mampu mengidentifikasi dan mengembangkan kapasitas pegawai. Karena itu, efektivitas kerja dalam organisasi publik perlu dipahami sebagai hasil keterkaitan antara dukungan sistem, kapasitas individual, dan tata kelola sumber daya manusia.

Dalam konteks organisasi publik, penerapan teknologi berkaitan dengan kemudahan akses informasi, percepatan administrasi, ketelitian pengolahan data, dan koordinasi kerja. Namun, manfaat tersebut bergantung pada kesesuaian sistem dengan kebutuhan pekerjaan dan kesiapan pengguna. Penelitian Hutasoit, Riftasari, dan Ridwan menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi dapat berkontribusi terhadap efektivitas proses pengendalian pada konteks organisasi tertentu [1]. Oleh karena itu, hubungan teknologi dan efektivitas perlu diuji pada konteks birokrasi yang memiliki karakteristik tugas, pengguna, dan perubahan organisasi yang berbeda.

Selain teknologi, keterampilan nonteknis berperan dalam komunikasi, kerja sama, pemecahan masalah, pengendalian diri, etika, dan kepemimpinan. Kajian Sibarani, Marsofiyati, dan Utari menempatkan soft skills sebagai faktor penting dalam efektivitas dan produktivitas kerja administrasi [2]. Dalam organisasi publik, kapasitas tersebut penting karena penyelesaian pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan mengelola interaksi dan koordinasi lintas unit.

Faktor ketiga adalah sistem manajemen talenta. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 menempatkan percepatan pembangunan dan penerapan manajemen talenta ASN sebagai agenda penting bagi instansi pemerintah [3], [4], [5], [6], [7], [8]. Kerangka tersebut menekankan pengelolaan talenta secara sistematis, termasuk identifikasi dan pengembangan kapasitas, kesiapan kelembagaan, sistem informasi, serta evaluasi berkelanjutan.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sulawesi Barat yang sedang mengalami transformasi organisasi pascapenggabungan organisasi perangkat daerah dan penyesuaian sistem kerja. Berdasarkan wawancara dan observasi awal dalam naskah sumber, masih ditemukan kendala berupa belum terintegrasinya sejumlah sistem, perbedaan kemampuan teknologi antarpegawai, komunikasi dan kolaborasi yang belum optimal, ketidaksesuaian penempatan dengan kompetensi, serta pemetaan potensi dan pengembangan karier yang belum menyeluruh.

State of the art penelitian terdahulu [9], [10] menunjukkan bahwa teknologi, keterampilan nonteknis, dan manajemen talenta umumnya diposisikan sebagai faktor yang dapat mendukung kinerja atau efektivitas. Namun, studi yang tersedia cenderung menggunakan konteks organisasi dan kombinasi variabel yang berbeda. Kesenjangan penelitian tidak hanya terletak pada perbedaan lokasi, tetapi pada kebutuhan untuk menguji ketiga dimensi tersebut secara serentak dalam satu model: teknologi sebagai dukungan proses kerja, keterampilan nonteknis sebagai kapasitas individual, dan manajemen talenta sebagai mekanisme organisasi.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, novelty penelitian ini terletak pada integrasi ketiga determinan dalam satu model empiris pada seluruh populasi ASN di instansi pemerintah daerah yang sedang mengalami transformasi organisasi. Kontribusi konseptual penelitian adalah menyediakan bukti mengenai hubungan simultan antara kapasitas sistem, kapasitas individual, dan tata kelola talenta terhadap efektivitas kerja. Secara praktis, hasilnya dapat digunakan untuk menetapkan prioritas penguatan kompetensi, integrasi sistem digital, dan pengelolaan talenta berbasis kebutuhan organisasi.

Penelitian ini bertujuan menganalisis: (1) pengaruh penerapan teknologi terhadap efektivitas kerja; (2) pengaruh keterampilan nonteknis terhadap efektivitas kerja; (3) pengaruh sistem manajemen talenta terhadap efektivitas kerja; dan (4) pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Disoparekraf Provinsi Sulawesi Barat.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Desain, Lokasi, dan Tahapan Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji hubungan statistik antara tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah mengestimasi arah dan besaran hubungan penerapan teknologi (X1), keterampilan nonteknis (X2), dan sistem manajemen talenta (X3) terhadap efektivitas kerja (Y). Lokasi penelitian adalah Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi

Sulawesi Barat. Tahapan penelitian meliputi identifikasi masalah, penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengujian kualitas instrumen, pengolahan data, analisis regresi, interpretasi hasil, dan penarikan kesimpulan.

Regresi linear berganda digunakan karena model penelitian melibatkan lebih dari satu prediktor terhadap satu variabel terikat dan penelitian bertujuan menilai pengaruh parsial maupun simultan. Model analisis dinyatakan sebagai

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e.$$

Pemilihan metode ini tidak dimaksudkan untuk menetapkan hubungan kausal eksperimental, melainkan untuk menguji asosiasi statistik sesuai desain penelitian kuantitatif non-eksperimental.

## 2.2 Populasi, Sampel, Instrumen, dan Pengumpulan Data

Populasi penelitian adalah seluruh ASN pada instansi penelitian yang berjumlah 80 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota dapat dijangkau, penelitian menggunakan total sampling sehingga seluruh populasi menjadi responden. Penggunaan pendekatan sensus menghilangkan kesalahan pemilihan sampel pada populasi target, tetapi tidak berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara otomatis ke seluruh instansi pemerintah.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner sebagai instrumen utama, sedangkan observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan untuk memperkaya pemahaman konteks. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Instrumen terdiri atas 10 item penerapan teknologi, 10 item keterampilan nonteknis, 10 item sistem manajemen talenta, dan 6 item efektivitas kerja. Indikator teknologi mencakup kemudahan penggunaan, kegunaan, sikap penggunaan, niat menggunakan, dan penggunaan aktual. Keterampilan nonteknis mencakup komunikasi, kecerdasan emosional, pemecahan masalah, etika, dan kepemimpinan. Indikator manajemen talenta diselaraskan dengan konteks regulasi manajemen talenta ASN [3], [11], [12], sedangkan efektivitas kerja mencakup kualitas, pemanfaatan waktu, dan kuantitas kerja.

Validitas item diuji melalui korelasi item dan reliabilitas internal diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Untuk mengurangi bias respons, pengisian kuesioner dilakukan pada seluruh populasi target dan hasil kuantitatif ditafsirkan bersama informasi observasi, wawancara, dan dokumentasi yang tersedia dalam penelitian. Variabel luar seperti motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan beban kerja tidak dimasukkan sebagai variabel kontrol; karena itu, pengaruh faktor-faktor tersebut tidak dapat dipisahkan secara empiris dari variasi residual model dan diperlakukan sebagai keterbatasan penelitian.

## 2.3 Teknik Analisis Data dan Batas Validasi Model

Analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 29. Uji validitas menggunakan perbandingan r-hitung dengan r-tabel, sedangkan instrumen dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda, uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk kelayakan model secara simultan, dan R Square untuk mengukur proporsi variasi efektivitas kerja yang dijelaskan oleh model.

Reviewer meminta pelaporan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Namun, output pengujian asumsi klasik tidak tersedia pada dokumen sumber yang direvisi. Oleh karena itu, naskah final ini tidak menambahkan nilai statistik atau menyatakan bahwa seluruh asumsi regresi telah terpenuhi. Ketiadaan pelaporan tersebut diposisikan sebagai keterbatasan validasi model dan menjadi bagian dari rekomendasi perbaikan penelitian berikutnya, bukan ditutupi dengan data yang tidak tersedia.

# 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

## 3.1 Hasil Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Karakteristik | Kategori       | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|----------------|-----------|----------------|
| Usia          | 20–25 tahun    | 2         | 3              |
|               | 26–35 tahun    | 12        | 15             |
|               | 36–45 tahun    | 24        | 30             |
|               | >45 tahun      | 42        | 53             |
| Pendidikan    | SMA/ sederajat | 16        | 20             |
|               | Diploma        | 4         | 5              |
|               | S1             | 36        | 45             |
|               | S2             | 24        | 30             |
| Masa kerja    | 1–3 tahun      | 2         | 3              |

|              |           |            |
|--------------|-----------|------------|
| 4–6 tahun    | 12        | 15         |
| 7–10 tahun   | 22        | 28         |
| >10 tahun    | 44        | 55         |
| <b>Total</b> | <b>80</b> | <b>100</b> |

Mayoritas responden berusia di atas 45 tahun (53%), berpendidikan S1 (45%), dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (55%). Komposisi tersebut memberikan konteks bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang. Namun, data karakteristik tidak digunakan untuk menyimpulkan kemampuan teknologi berdasarkan usia karena penelitian ini tidak menguji hubungan karakteristik demografis dengan variabel penelitian.

Tabel 2. Ringkasan Uji Validitas

| Variabel                      | Jumlah Item | Rentang r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-------------------------------|-------------|------------------|---------|------------|
| Penerapan Teknologi (X1)      | 10          | > 0,220          | 0,220   | Valid      |
| Keterampilan Nonteknis (X2)   | 10          | 0,437–0,756      | 0,220   | Valid      |
| Sistem Manajemen Talenta (X3) | 10          | 0,374–0,695      | 0,220   | Valid      |
| Efektivitas Kerja (Y)         | 6           | 0,557–0,734      | 0,220   | Valid      |

Tabel 3. Uji Reliabilitas

| Variabel                      | Cronbach's Alpha | Jumlah Item | Keterangan |
|-------------------------------|------------------|-------------|------------|
| Penerapan Teknologi (X1)      | 0,722            | 10          | Reliabel   |
| Keterampilan Nonteknis (X2)   | 0,773            | 10          | Reliabel   |
| Sistem Manajemen Talenta (X3) | 0,699            | 10          | Reliabel   |
| Efektivitas Kerja (Y)         | 0,752            | 6           | Reliabel   |

Seluruh 36 item memenuhi kriteria validitas dan setiap variabel memiliki Cronbach's Alpha di atas 0,60. Dengan demikian, instrumen menunjukkan konsistensi internal yang memadai untuk analisis lanjutan. Temuan ini tidak menggantikan kebutuhan pelaporan asumsi regresi, sehingga interpretasi model tetap dibatasi pada informasi statistik yang tersedia.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial

| Variabel                      | B     | Std. Error | Beta  | t     | Sig.  |
|-------------------------------|-------|------------|-------|-------|-------|
| Konstanta                     | 5,445 | 3,243      | –     | 1,679 | 0,097 |
| Penerapan Teknologi (X1)      | 0,195 | 0,058      | 0,338 | 3,372 | 0,001 |
| Keterampilan Nonteknis (X2)   | 0,200 | 0,048      | 0,417 | 4,134 | 0,000 |
| Sistem Manajemen Talenta (X3) | 0,115 | 0,055      | 0,182 | 2,099 | 0,039 |

Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 5,445 + 0,195X_1 + 0,200X_2 + 0,115X_3 + e$ . Ketiga koefisien independen bernilai positif dan masing-masing signifikan pada taraf 5%. Berdasarkan beta terstandarisasi, keterampilan nonteknis memiliki kontribusi relatif paling besar di antara ketiga prediktor yang diuji ( $\beta = 0,417$ ), diikuti penerapan teknologi ( $\beta = 0,338$ ) dan sistem manajemen talenta ( $\beta = 0,182$ ). Istilah dominan dalam penelitian ini dibatasi pada perbandingan kekuatan relatif antarvariabel dalam model, bukan sebagai bukti bahwa faktor lain tidak penting.

Tabel 5. Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

| Indikator              | Nilai  |
|------------------------|--------|
| F-hitung               | 20,867 |
| Signifikansi F         | 0,000  |
| R                      | 0,672  |
| R Square               | 0,452  |
| Adjusted R Square      | 0,430  |
| Std. Error of Estimate | 1,661  |

Nilai F menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan memiliki hubungan statistik yang signifikan dengan efektivitas kerja. Nilai R Square sebesar 0,452 berarti 45,2% variasi efektivitas kerja dalam data penelitian dapat dijelaskan oleh kombinasi penerapan teknologi, keterampilan nonteknis, dan sistem manajemen talenta. Sebesar 54,8% variasi lainnya berada di luar model, sehingga efektivitas kerja tidak dapat dijelaskan hanya oleh tiga faktor yang diteliti.

### 3.2 Pembahasan

#### a. Penerapan Teknologi dan Efektivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa penerapan teknologi berhubungan positif dan signifikan dengan efektivitas kerja ( $B = 0,195$ ;  $\beta = 0,338$ ;  $p = 0,001$ ). Secara substantif, temuan ini mengindikasikan bahwa pemanfaatan sistem yang lebih baik berkaitan dengan peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas pada konteks instansi yang diteliti. Kondisi lapangan yang masih memperlihatkan masalah integrasi sistem dan perbedaan kemampuan pengguna menjelaskan mengapa penguatan teknologi tidak cukup berhenti pada penyediaan aplikasi. Organisasi perlu memperhatikan interoperabilitas sistem, pendampingan pengguna, dan kesesuaian teknologi dengan alur kerja. Temuan ini searah dengan bukti bahwa penerapan teknologi dapat mendukung efektivitas proses organisasi, meskipun konteks dan outcome studi terdahulu berbeda [1].

#### b. Keterampilan Nonteknis dan Efektivitas Kerja

Keterampilan nonteknis memiliki pengaruh relatif paling kuat dalam model ( $B = 0,200$ ;  $\beta = 0,417$ ;  $p < 0,001$ ). Hasil tersebut memberikan makna bahwa perbaikan komunikasi, kemampuan menyelesaikan masalah, etika, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan memiliki keterkaitan yang kuat dengan efektivitas kerja pegawai. Pada instansi yang membutuhkan koordinasi lintas bidang, teknologi dapat mempercepat pertukaran informasi, tetapi efektivitas penggunaannya tetap dipengaruhi kemampuan pegawai dalam menafsirkan informasi, membangun kerja sama, dan menyelesaikan hambatan. Temuan ini konsisten secara substantif dengan kajian yang menempatkan soft skills sebagai pendukung produktivitas dan efektivitas kerja administrasi [2]. Implikasi manajerialnya adalah pengembangan kompetensi tidak sebaiknya hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga pada komunikasi, kolaborasi, pemecahan masalah, dan kepemimpinan.

#### c. Sistem Manajemen Talenta dan Efektivitas Kerja

Sistem manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ( $B = 0,115$ ;  $\beta = 0,182$ ;  $p = 0,039$ ). Besaran beta yang lebih rendah dibanding dua prediktor lain tidak berarti variabel ini tidak penting; hasil tersebut menunjukkan kontribusi relatif yang lebih kecil dalam model yang sama. Dalam konteks ASN, manajemen talenta berkaitan dengan pengelolaan kapasitas pegawai secara sistematis dan relevan dengan arah kebijakan percepatan penerapan manajemen talenta [3]. Temuan penelitian memperkuat kebutuhan pemetaan kompetensi dan potensi, kesesuaian penempatan, pengembangan berkelanjutan, serta monitoring sebagai bagian dari pengelolaan talenta. Keterbatasan pada pemetaan potensi dan pengembangan karier yang ditemukan dalam konteks penelitian menunjukkan adanya ruang perbaikan implementasi.

#### d. Integrasi Tiga Determinan dan Kontribusi Penelitian

Secara simultan, ketiga variabel menghasilkan model yang signifikan dengan R Square 45,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa teknologi, keterampilan nonteknis, dan manajemen talenta secara bersama-sama memiliki daya jelas yang bermakna, tetapi lebih dari setengah variasi efektivitas kerja masih berada di luar model. Karena itu, novelty penelitian tidak boleh ditafsirkan sebagai penciptaan teori baru atau bukti hubungan kausal yang definitif. Kontribusi ilmiahnya terletak pada penyatuan tiga dimensi yang biasanya dibahas secara terpisah dukungan teknologi, kapasitas nonteknis, dan tata kelola talenta dalam satu model empiris pada organisasi publik daerah yang sedang mengalami perubahan organisasi dan digitalisasi.

Secara praktis, hasil menunjukkan bahwa intervensi kebijakan yang hanya berfokus pada digitalisasi berpotensi tidak memadai apabila tidak disertai penguatan kompetensi nonteknis dan tata kelola talenta.

#### e. Keterbatasan Penelitian

Penelitian memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian dilakukan pada satu instansi dengan 80 ASN sehingga temuan menggambarkan populasi organisasi tersebut dan generalisasi ke instansi lain harus dilakukan secara hati-hati. Kedua, variabel seperti motivasi, disiplin, lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi tidak dimasukkan sebagai kontrol, padahal faktor tersebut berpotensi menjelaskan bagian variasi efektivitas kerja di luar model. Ketiga, meskipun validitas dan reliabilitas instrumen dilaporkan, dokumen sumber tidak menyediakan hasil uji asumsi klasik yang diperlukan untuk menilai kelayakan regresi secara lebih komprehensif. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya perlu menggunakan cakupan multiinstansi, memasukkan variabel kontrol yang relevan, dan melaporkan normalitas residual, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta pemeriksaan autokorelasi sesuai karakteristik data.

## 4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi, keterampilan nonteknis, dan sistem manajemen talenta masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ASN pada Disproparekraf Provinsi Sulawesi Barat. Ketika ketiga faktor dianalisis bersama, model menjelaskan 45,2% variasi efektivitas kerja, dengan keterampilan nonteknis menunjukkan pengaruh relatif paling besar berdasarkan beta terstandarisasi. Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan efektivitas kerja tidak cukup ditempuh melalui digitalisasi semata. Organisasi juga perlu memperkuat kapasitas komunikasi, kolaborasi, pemecahan masalah, dan kepemimpinan, serta memastikan manajemen talenta mendukung pemetaan, penempatan, dan pengembangan pegawai secara sistematis. Kontribusi penelitian terletak pada pengujian simultan tiga dimensi—dukungan teknologi, kapasitas nonteknis, dan pengelolaan talenta—dalam konteks organisasi publik daerah yang sedang mengalami transformasi. Namun, hasil perlu ditafsirkan secara proporsional karena penelitian terbatas pada satu instansi, belum memasukkan sejumlah faktor luar sebagai variabel kontrol, dan dokumen sumber tidak menyediakan hasil uji asumsi klasik. Penelitian berikutnya disarankan memperluas lokasi, menambah variabel penjelas, dan menyajikan diagnostik regresi secara lengkap agar validitas dan generalisasi temuan semakin kuat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Kepala Dinas beserta seluruh pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sulawesi Barat atas izin, dukungan, dan kesediaan berpartisipasi dalam penelitian, serta kepada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju atas dukungan akademik selama pelaksanaan penelitian.

### Pernyataan Penggunaan Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence)

Dalam proses penyuntingan dan penyelarasan struktur naskah, penulis menggunakan bantuan kecerdasan buatan untuk perbaikan kejelasan bahasa, konsistensi struktur, dan penyelarasan format. Kecerdasan buatan tidak digunakan untuk menghasilkan atau memanipulasi data penelitian, menciptakan hasil statistik yang tidak tersedia, atau menetapkan kesimpulan ilmiah tanpa verifikasi penulis. Seluruh keluaran telah diperiksa, diverifikasi, diedit, dan menjadi tanggung jawab penuh para penulis.

## REFERENCES

- [1] M. Hutasoit, D. Rifiastari, and A. Ridwan, "Pengaruh penerapan teknologi informasi dan audit internal terhadap efektivitas pengendalian internal persediaan pada PT Sejahtera Berkas Mandiri," *J. Inform. Ekon. Bisnis*, vol. 7, no. 3, pp. 653-658, 2025.
- [2] Y. P. Sibarani, Marsofiyati, and E. D. Utari, "Peran soft skill dalam meningkatkan keterampilan administrasi perkantoran," *Glob. J. Lentera BITEP*, vol. 3, no. 3, 2025.
- [3] B. K. Negara, "Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah." Jakarta, Indonesia, 2025.

- [4] F. A. Sianturi and A. Budi, "Edukasi Mitigasi Cyber-Bullying dan Perlindungan Data Pribadi pada Generasi Z Menggunakan Metode Role-Play Simulation," *Keyboard J. Pengabd. Masy.*, vol. 3, no. 1, pp. 15–19, 2026.
- [5] R. Sartika and F. A. Sianturi, "Efektivitas Sanksi Hukum Terhadap Pelaku Kekerasan Berbasis Gender Online (KBGO)," *J. Ilmu Huk. Ilmu Sos. Dan Ekon.*, vol. 2, no. 2, pp. 56–61, 2025.
- [6] A. Fitra, F. A. Sianturi, and A. S. Sitio, "Eksplorasi Dinamika Interaksi Guru dan Siswa dalam Pembelajaran Berbasis Virtual Reality (VR) di Tingkat Sekolah Menengah," *J. Pelita Ilmu Pendidik. JPIP*, vol. 3, no. 1, pp. 8–12, 2025.
- [7] F. A. Sianturi, "Klasifikasi Aksara Batak Toba Lengkap Tulisan Tangan Menggunakan Transfer Learning EfficientNet B0," *J. Sist. Inf. Tek. Inform. Dan Teknol. Pendidik.*, vol. 5, no. 2, pp. 288–295, 2026.
- [8] R. S. Setiawan, S. F. Ferdiansyah, and F. A. Sianturi, "Model Komunikasi Visual untuk Edukasi Literasi Digital di Kalangan Remaja Sekolah Menengah," *J. Media Dan Komun. MEKAS*, vol. 3, no. 1, pp. 6–12, 2025.
- [9] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara, 2023.
- [10] A. A. A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya, 2023.
- [11] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2024.
- [12] Sudaryono, *Metodologi Penelitian*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers, 2023.