



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 5728-5735

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Transformational Leadership, Manajemen Talenta dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Magelang Utara

Frenny, Ani Muttaqiyathun, Aftoni Sutanto

Prodi Manajemen Program Magister, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

[frennyalle@gmail.com](mailto:frennyalle@gmail.com), [animtq@mgm.uad.ac.id](mailto:animtq@mgm.uad.ac.id), [aftoni.sutanto@mm.uad.ac.id](mailto:aftoni.sutanto@mm.uad.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini berangkat dari urgensi untuk membedah faktor fundamental yang menentukan efektivitas layanan publik melalui kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Utara. Fokus utamanya adalah mengevaluasi peran transformational leadership, manajemen talenta, dan kebijakan work-life balance dalam membentuk performa kerja pegawai. Dalam penelitian ini, kami menerapkan pendekatan kuantitatif dengan mengolah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Untuk membedah hubungan antar variabel, kami menggunakan teknik regresi linier berganda. Analisis ini memungkinkan kami melihat dampak setiap faktor secara mandiri melalui uji-t, sekaligus mengukur kekuatannya secara bersama-sama melalui pengujian simultan uji F dan koefisien determinasi. Dari serangkaian uji statistik yang dilakukan, muncul satu temuan yang sangat menarik. Secara mandiri, ternyata hanya variabel work-life balance yang secara konsisten mampu mendongkrak performa kerja pegawai. Sebaliknya, aspek transformational leadership dan manajemen talenta tidak menunjukkan pengaruh signifikan jika berdiri sendiri dalam konteks ini. Meski demikian, secara kolektif ketiga faktor tersebut tetap memiliki pengaruh simultan yang berarti terhadap dinamika kinerja organisasi. Temuan ini memberikan sinyal kuat bahwa penguatan performa birokrasi tidak hanya bertumpu pada gaya kepemimpinan melainkan sangat ditentukan oleh sejauh mana organisasi berani mengambil langkah nyata. Intinya, efektivitas kinerja pegawai sangat bergantung pada kemauan manajemen untuk mengintegrasikan kebijakan yang secara tulus menghargai titik temu antara urusan pribadi dan tanggung jawab profesional mereka.

*Kata kunci: Transformational Leadership; Work-Life Balance; Manajemen Talenta; Kinerja Pegawai*

### 1. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan modern menuntut pegawai memiliki kinerja optimal, demi tercapainya kepuasan masyarakat melalui pelayanan publik efisien dan efektif, Kinerja pegawai merupakan indikator yang penting bagi organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan strategis serta menerapkan prinsip *good governance*. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai yang optimal menjadi prioritas dalam reformasi birokrasi di tingkat pusat maupun daerah.

Pemerintah daerah memiliki kewenangan dan bertanggungjawab dalam penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat lokal, yang keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan sampai pada evaluasi kinerja [1]. Kinerja pegawai sebagai hasil pelaksanaan tugas sesuai standar organisasi [2]. Pemerintah daerah masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari faktor individu, organisasi, maupun lingkungan kerja. Dalam dinamika organisasi, sumber daya manusia menempati posisi sentral sebagai penggerak utama. Oleh sebab itu, efisiensi dan keberlanjutan dalam manajemen sumber daya manusia, menjadi syarat mutlak yang tidak boleh diabaikan begitu saja.

Kecamatan Magelang Utara merupakan salah satu satuan kerja di Kota Magelang dengan peran langsung dan berkontribusi pada pelayanan publik. Berdasarkan data Oktober 2025, Kecamatan Magelang Utara membawahi lima kelurahan dengan 92 personel yang terdiri dari PNS, PPPK, PPPK Paruh Waktu dan non ASN. Distribusi pegawai ditampilkan pada Tabel 1:

Tabel 1. Data Pegawai Kec. Magelang Utara per Oktober 2025

Uraian	PNS	PPPK	PPPK Paruh Waktu	Non ASN	Jumlah
Kec. Magelang Utara	14	3	5	1	23
Kel. Kramat Utara	7	2	7	0	16
Kel. Kramat Selatan	6	2	3	2	13
Kel. Kedungsari	6	2	1	3	12
Kel. Potrobangsari	7	2	5	1	15
Kel. Wates	6	2	4	1	13
<b>JUMLAH TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>92</b>

Sumber: Kecamatan Magelang Utara, 2025

Sebagai satuan kerja yang berinteraksi secara langsung dengan masyarakat dan memberikan layanan publik pada masyarakat. Kecamatan Magelang Utara selalu berbenah dan melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Utara dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Rekapitulasi penilaian kinerja tahun 2025 secara administratif mayoritas pegawai termasuk pada kategori “baik” dan “baik sekali”. Namun, hasil observasi lapangan, inspeksi mendadak, serta wawancara dengan atasan langsung mengindikasikan bahwa kinerja sebagian pegawai belum optimal. Kondisi ini ditandai oleh ketidakseimbangan beban kerja, termasuk pelaksanaan tugas di luar tugas pokok dan fungsi, yang berpotensi menurunkan produktivitas, efektivitas kerja, dan kualitas layanan publik.

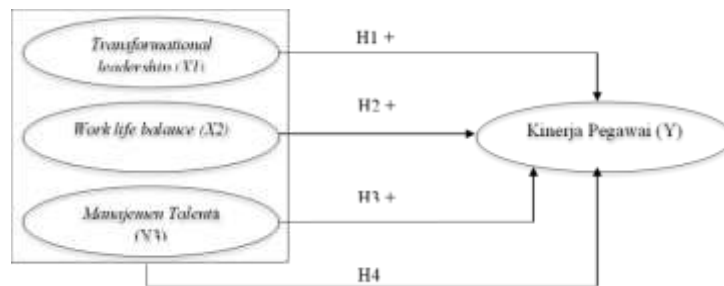
Secara empiris berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya dikemukakan berbagai faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai adalah faktor eksternal maupun faktor internal. Beberapa elemen krusial yang melandasinya mencakup gaya kepemimpinan transformasional, Upaya menjaga harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*), serta optimalisasi strategi manajemen talenta. *Transformational leadership* berperan sebagai penggerak utama dalam menciptakan iklim kerja yang produktif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah manifestasi dari bagaimana seorang atasan membimbing bawahannya [3]. Pemimpin yang efektif mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, mengarahkan perilaku pegawai, dan menciptakan budaya kerja kolaboratif. Berbagai penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa *transformational leadership* memegang peranan krusial dalam memacu produktivitas organisasi. Sebagai contoh korelasi signifikan dan positif antara *transformational leadership* dan kinerja karyawan pada PT. Pan Pacific Nesia [2]. Fenomena serupa juga teramati di sektor publik melaporkan bahwa kinerja aparatur sipil negara di Kementerian PUPR sangat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan ini [4]. Temuan tersebut diperkuat oleh studi pada PT Galeri Pegadaian 24, yang menyoroti bagaimana *transformational leadership* memberikan dampak positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai [5]. Pada penelitian terbaru di PT Indolakto's ditemukan seiring peningkatan budaya organisasi dan *transformational leadership* mampu meningkatkan kinerja pegawai [6]. Sedangkan penelitian lain menunjukkan korelasi yang tidak signifikan [7].

*Work life balance* juga merupakan isu krusial di sektor publik, karena ketidakseimbangan peran kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan dapat menurunkan kepuasan serta kinerja pegawai. Ketidakseimbangan *work-life balance* yang memaksa karyawan mencurahkan sebagian besar waktunya demi pekerjaan, sering kali mengorbankan momen berharga bersama keluarga maupun ruang untuk apresiasi diri. Minimnya waktu personal ini pada akhirnya memicu krisis kepercayaan diri pada karyawan terhadap kualitas hidup yang mereka jalani [8]. Dukungan empiris mengenai pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) terus menguat. Berbagai penelitian [2], [9], [10] sepakat bahwa aspek ini merupakan pendorong utama di balik peningkatan kinerja individu. Namun, temuan berbeda juga ditemukan yang memberikan perspektif perbandingan yang mengisyaratkan dampak *work-life balance* tidak selalu signifikan di setiap kondisi organisasi [11].

Selain itu, manajemen talenta merupakan sistem pengelolaan pegawai yang berfokus pada proses identifikasi, pengembangan, dan penempatan pegawai yang berpotensi tinggi. Inti dari manajemen talenta terletak pada upaya organisasi dalam menjamin ketersediaan figur pemimpin pada posisi-posisi kunci. Hal ini dicapai melalui penguatan basis pengembangan internal yang terdiri dari sekumpulan individu terpilih dengan kualifikasi dan keterampilan unggul [12]. Pemerintah Kota Magelang telah mengimplementasikan sistem manajemen talenta melalui SIMAGENTA pada Oktober 2025. Manajemen talenta teridentifikasi sebagai salah satu determinan utama yang secara konsisten berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Fenomena ini tercermin pada sektor industri kecil menengah, khususnya pada IKM Tas Desa Kedensari, Sidoarjo, di mana penguatan strategi talenta

terbukti mampu mengoptimalkan output kerja pegawai secara signifikan [13]. Sejalan dengan tujuan organisasi, strategi manajemen talenta di PT X menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan performa karyawan secara keseluruhan [14]. Efektivitas pengelolaan bakat atau manajemen talenta terbukti menjadi faktor krusial yang secara nyata meningkatkan produktivitas dan performa kerja personel Point Coffee Se-Kota Semarang [9]. Implementasi manajemen talenta di lingkungan Kantor Wilayah Kemenkum Sumatera Selatan, khususnya pada Bagian TU dan Umum, terbukti memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan capaian kinerja pegawai secara signifikan [15] Kajian empiris lain menunjukkan meskipun manajemen talenta telah diterapkan, variabel ini ternyata tidak menjadi penentu utama dalam peningkatan kinerja pegawai di Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian secara signifikan [16].

Fokus utama penelitian ini adalah menguji pengaruh parsial dan simultan dari kepemimpinan transformasional, manajemen talenta, serta *work-life balance* terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Utara. Penelitian ini juga berupaya mengisi celah penelitian (*research gap*) yang muncul akibat perbedaan temuan pada studi-studi terdahulu. Berbeda dengan studi-studi terdahulu, penelitian ini mengambil lokus spesifik guna memberikan perspektif baru dengan mengintegrasikan tiga variabel independen utama: *transformational leadership*, manajemen talenta, dan *work-life balance*. Ketiga dimensi tersebut diuji pengaruhnya terhadap satu variabel dependen, yakni kinerja pegawai. Adapun alur logika dan keterkaitan antar variabel dalam penelitian ini dipaparkan melalui model penelitian berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Secara teoretis, studi ini diproyeksikan mampu memperkaya khazanah literatur dalam domain manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berfokus pada dinamika unik di lingkungan sektor publik dan secara praktis membantu pemerintah daerah dalam menciptakan kebijakan yang akan meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. Metode Penelitian

Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan menelaah serta mengukur sejauh mana pengaruh *transformational leadership*, manajemen talenta dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Sasaran studi ini mencakup seluruh pegawai di lingkungan Kecamatan Magelang Utara, Kota Magelang, dengan total populasi teridentifikasi sebanyak 92 orang, meliputi pegawai pada kantor kecamatan dan lima kelurahan. Purposive sampling digunakan sebagai metode pengumpulan sampel. Sampel yang diambil adalah pegawai dengan status aparatur sipil negara dengan jumlah 84 responden.

Untuk mendapatkan data primer, penelitian ini menyebarkan instrumen kuesioner kepada responden di lapangan. Penyusunan butir pernyataan dalam instrumen ini merujuk pada indikator-indikator teoritis yang mapan, di mana setiap jawaban diukur menggunakan skala Likert dengan rentang satu hingga lima, serta memuat pernyataan *favorable* dan *non favorable* untuk meminimalkan bias jawaban. Selain itu, pengumpulan data didukung oleh studi pustaka berupa jurnal ilmiah, buku, dan peraturan perundang-undangan yang relevan. Variabel penelitian terdiri atas Transformasional Leadership ( $X_1$ ), *work life balance* ( $X_2$ ), dan manajemen talenta ( $X_3$ ) sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

Prosedur awal difokuskan pada pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Guna memastikan setiap butir pernyataan benar-benar mencerminkan konstruk yang diteliti, analisis dilakukan melalui pendekatan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) Sementara itu, uji reliabilitas dievaluasi menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan ambang batas minimum sebesar 0,60. Setelah itu, data dianalisis lebih lanjut lewat metode regresi linear berganda melalui pengolahan statistik dalam aplikasi SPSS. Pembuktian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menelaah

kontribusi variabel secara parsial, serta uji F guna melihat dampak keseluruhannya secara simultan dengan ambang signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), di mana koefisien regresi akan menginterpretasikan arah serta mengevaluasi kontribusi dari tiap variabel independen dalam memengaruhi kinerja pegawai.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Deskriptif Responden

Keseluruhan rangkaian uji hipotesis dalam studi ini diproses secara statistik melalui aplikasi SPSS versi 25. Dari hasil *screening* responden, didapatkan 64 responden pegawai Kecamatan Magelang Utara yang seluruh datanya dinyatakan layak untuk dianalisis. Karakteristik responden penting untuk menunjukkan konteks sosial dan profesional yang relevan dengan variabel penelitian

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	33	51,6
	Laki-laki	31	48,4
Usia	<30 tahun	14	21,9
	31-40 tahun	28	43,8
	>40 tahun	22	34,3
Status Perkawinan	Menikah	49	76,6
	Belum Menikah	15	23,4
Masa Kerja	<5 tahun	17	26,6
	6-10 tahun	21	32,8
	>10 tahun	26	40,5

Sumber: Data yang diolah, 2025

Sesuai Tabel 2, mayoritas responden berada pada usia produktif dan memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun, sehingga secara pengalaman dan stabilitas kerja dinilai relevan dalam menilai *work life balance*, *transformational leadership*, manajemen talenta serta kinerja pegawai.

#### Uji Instrumen

Kualitas data dalam studi ini diuji melalui serangkaian pengujian instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Fokus utama dari uji validitas adalah untuk mengonfirmasi ketepatan setiap item pernyataan, sehingga instrumen tersebut terbukti valid dalam menangkap fenomena yang diukur. Pengujian validitas dilakukan menggunakan nilai *loading factor* dengan kriteria  $\geq 0,50$ . Dari hasil pengujian di dapatkan beberapa item pernyataan yang memiliki *loading factor* sesuai dengan kriteria. Item-item pernyataan yang di dapatkan tersebut dinyatakan layak dan valid digunakan yaitu:

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Component Matrix (LoadingFactor)	Keterangan
Transformational leadership	X1.3	0.860	Valid
	X1.4	0.764	Valid
	X1.5	0.877	Valid
	X1.6	0.845	Valid
	X1.7	0.894	Valid
	X1.8	0.848	Valid
	X1.9	0.803	Valid
Manajemen Talenta	X3.1	0.824	Valid
	X3.2	0.879	Valid
	X3.3	0.803	Valid
	X3.4	0.736	Valid
	X3.5	0.695	Valid
	X3.6	0.784	Valid
Work life balance	X2.11	0.582	Valid
	X2.12	0.726	Valid
	X2.13	0.643	Valid
	X2.14	0.764	Valid
	X2.15	0.824	Valid
	X2.16	0.868	Valid
	X2.17	0.844	Valid

Kinerja	Y.1	0.555	Valid
	Y.3	0.860	Valid
	Y.4	0.822	Valid
	Y.5	0.896	Valid
	Y.7	0.631	Valid
	Y.8	0.768	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2025

Setelah validitas terpenuhi, pengujian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Tahapan ini dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian memberikan hasil yang stabil dan konsisten. Dengan menetapkan ambang batas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 sebagai standar reliabilitas, diperoleh hasil pengujian sebagaimana yang tersaji di bawah ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item	Keterangan
<i>Transformasional leadership</i> (X1)	0,929	7	Reliabel
<i>Work life balance</i> (X2)	0,870	7	Reliabel
Manajemen Talenta (X3)	0,874	6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,833	6	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2025

Mengacu pada ringkasan data di Tabel 4, semua variabel penelitian ini reliabel. Hal ini dibuktikan oleh perolehan nilai *Cronbach's Alpha* yang secara konsisten melampaui batas minimum yang ditetapkan. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan dalam instrumen ini dinyatakan layak dan konsisten sebagai alat pengumpulan data.

### Uji Hipotesis

Verifikasi hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara komprehensif melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi. Penggunaan uji t secara khusus ditujukan untuk membedah sejauh mana pengaruh parsial yang dihasilkan oleh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil pengujian statistik melalui uji t tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 5. Uji T

Variabel	t-hitung	Coef.Beta	Sig	Hasil Hipotesis
<i>Transformasional leadership</i> (X1)	0.366	0,042	0.715	H1 positif dan tidak signifikan
<i>Work life balance</i> (X2)	4.384	0,584	0,000	H2 positif signifikan
Manajemen Talenta (X3)	1,279	0,154	0,206	H3 positif dan tidak signifikan

Sumber: Data yang diolah, 2025

Hasil uji t mengonfirmasi bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan *transformational leadership* dan manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan secara parsial.

Selanjutnya, untuk memvalidasi sejauh mana variabel independen memberikan kontribusi secara bersama terhadap variabel dependen, dilakukan pengujian melalui uji F. Berdasarkan analisis data yang telah diolah, hasil pengujian simultan tersebut dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 6. Uji F

Model	Sum Square	of df	Mean Square	F	Sig
Regression	7,996	3	2,665	21,839	0.000
Residual	7,322	60	122		
Total	15,318	63			

Sumber : Data yang diolah, 2025

Hasil pengujian secara simultan melalui uji F membuktikan bahwa *transformational leadership*, manajemen talenta, dan *work-life balance* secara kolektif memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam memprediksi kinerja pegawai, penelitian ini merujuk pada hasil koefisien determinasi. Nilai *R-Square* yang menunjukkan besarnya andil variabel independen secara simultan tersaji dalam uraian berikut:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,722	0,522	0,498	0.34934

Sumber : Data yang diolah, 2025

Dengan nilai *R-Square* sebesar 0,522, penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang diuji memang memegang peran penting dalam membentuk kondisi kinerja pegawai. Meskipun realita di lapangan sangat kompleks, fakta bahwa model ini mampu menjelaskan mayoritas variasi data dan memberikan validasi bahwa arah penelitian ini sudah tepat.

## Analisis dan Pembahasan

### 1. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama ditolak karena temuan uji *t* mengindikasikan bahwa *transformational leadership* tidak memiliki kontribusi signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Kecamatan Magelang Utara. Hasil uji *t* menampilkan nilai positif dari koefisien beta, namun tingkat signifikansi justru lebih besar senilai 0,715, sehingga *transformational leadership* tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan konfirmasi empiris yang sejalan dengan studi oleh Yunita dan Darmastuti (2024) yang mengemukakan bahwa *transformational leadership* tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik [17].

Ketidaksignifikanan pengaruh tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang bersifat karismatik dan inspirasional tidak serta merta menjadi faktor utama dalam meningkatkan performa kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Magelang Utara. Hal ini diduga karena karakteristik organisasi sektor publik yang diatur secara ketat oleh regulasi, hierarki, dan Standar Operasional Prosedur (SOP), sehingga ruang diskresi kepemimpinan relatif terbatas. Kondisi ini sejalan dengan teori *substitutes for leadership* yang menyatakan bahwa dalam organisasi dengan sistem dan aturan yang kuat, peran kepemimpinan dapat tergantikan oleh mekanisme struktural.

Secara teoritis, hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai memang bersifat positif, namun hasil uji statistik dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, *transformational leadership* diduga lebih berperan secara tidak langsung melalui variabel lain. Variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi dipandang sebagai jembatan yang mentransformasi kebijakan manajemen menjadi output kinerja. Hal ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan kepemimpinan sangat bergantung pada bagaimana variabel-variabel psikologis pegawai tersebut dikelola di lapangan.

### 2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai hasil uji statistik, hipotesis kedua berhasil dibuktikan, dimana *work life balance* menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Magelang Utara diterima. Analisis regresi secara parsial menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 dan koefisien beta bernilai positif, yang mengindikasikan adanya korelasi signifikan dan positif antara *work life balance* dan kinerja pegawai.

Temuan ini selaras dengan bukti empiris yang dipaparkan oleh peneliti terdahulu yang mengemukakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja driver online [10]. Secara substansial, rangkaian analisis ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan pribadi pegawai tidak dapat dipisahkan dari efektivitas kerja mereka. Semakin baik seorang pegawai mengelola keseimbangan hidupnya, semakin tinggi pula loyalitas dan kualitas kinerja yang dihasilkan. *Work life balance* berperan krusial dalam menjaga stabilitas emosi dan mental pegawai, sehingga mampu mencegah kelelahan kerja (*burnout*). Dengan demikian, permasalahan kinerja di sektor pelayanan publik tidak hanya bersifat teknis dan struktural, tetapi juga berkaitan dengan kesejahteraan psikologis pegawai. Hasil ini memposisikan *work life balance* sebagai variabel kunci dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Utara.

### 3. Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga ditolak karena tidak ditemukan bukti kuat adanya dampak signifikan manajemen talenta pada kinerja pegawai pada Kecamatan Magelang Utara. Hasil uji parsial mendapatkan koefisien beta bernilai positif dengan tingkat signifikansi sebesar 0,206 lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang tertangkap dalam penelitian ini tampaknya memberikan gambaran serupa dengan apa yang pernah ditemukan pada Kementerian Pertanian RI yaitu tidak ada pengaruh antara manajemen talenta dan kinerja [16]. Secara teoritis, arah hubungan yang positif memberikan gambaran bahwa peningkatan manajemen talenta berpotensi pada peningkatan kinerja, namun dalam konteks Kecamatan Magelang Utara pengaruh tersebut belum terwujud secara nyata. Hal ini diduga karena sistem penghargaan dan pengembangan karier pegawai masih bersifat formal dan terpusat di tingkat pemerintah kota, sehingga pegawai belum merasakan manfaat langsung dari penerapan manajemen talenta terhadap percepatan karier maupun peningkatan performa kinerja.

Hasil penelitian ini ditemukan selaras dengan teori *new institutionalism* [18] yang menyatakan bahwa organisasi kerap mengadopsi praktik manajerial modern, lebih sebagai bentuk penyesuaian terhadap tuntutan regulasi daripada sebagai instrumen peningkatan produktivitas. Dengan demikian, manajemen talenta di Kecamatan Magelang Utara belum berdampak langsung terhadap kinerja pegawai, namun berpotensi memengaruhi kinerja secara tidak langsung. Artinya peningkatan kinerja akan terjadi jika ada peningkatan motivasi kerja dan budaya kerja yang kondusif.

### 4. Pengaruh, Transformational Leadership, Work Life Balance dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *transformational leadership*, manajemen talenta dan *work life balance* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Magelang Utara diterima. Hasil uji simultan dengan nilai F-hitung sebesar 21,839 lebih besar dari F-tabel (2,76) dan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama.

Melalui angka *R-Square* senilai 0,522, dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara *transformational leadership*, manajemen talenta, dan *work-life balance* memberikan kontribusi sebesar 0,522 terhadap pembentukan kinerja pegawai. Model ini mampu menjelaskan sebagian besar varian kinerja, namun masih terdapat kontribusi sebesar 0,478 dari dimensi lain yang tidak diikutsertakan tetapi memiliki peran dalam dinamika performa organisasi.. Meskipun secara parsial *transformational leadership* dan manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan, keduanya tetap berperan sebagai sistem pendukung yang memberikan arah kepemimpinan, kerangka kerja, serta peluang pengembangan kompetensi pegawai. Sementara itu, *work-life balance* berperan langsung dalam menjaga stabilitas psikologis dan produktivitas pegawai.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut membentuk ekosistem kerja yang saling melengkapi antara aspek struktural, manajerial, dan kesejahteraan individu. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa optimalisasi kinerja sektor publik memerlukan transformasi pendekatan manajerial. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan performa kinerja pegawai sektor publik dapat tercapai melalui pendekatan manajerial yang terintegrasi dan berorientasi pada keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kebutuhan individu pegawai.

### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diambil kesimpulan bahwa secara parsial *transformational leadership* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa dalam sistem birokrasi yang terikat pada regulasi dan SOP formal, peran *transformational leadership* belum menjadi faktor utama yang mampu meningkatkan kinerja. Signifikansi pengaruh parsial *work-life balance* terhadap kinerja menegaskan bahwa lingkungan kerja yang menghargai ruang personal bukan hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi secara linear berkontribusi pada pencapaian standar kualitas organisasi yang lebih tinggi. Meskipun manajemen talenta merupakan instrumen penting dalam organisasi, Berdasarkan hasil uji parsial, ditemukan bahwa faktor tersebut ternyata tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa implementasinya belum optimal dan belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan

kinerja pegawai. Secara simultan, *transformational leadership*, manajemen talenta dan *work life balance*, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya ketiga variabel secara bersama-sama menjadi faktor penentu peningkatan performa kinerja pegawai, walaupun hasil analisis penelitian masih ada faktor penentu lain di luar variabel-variabel tersebut. Temuan ini membawa kita pada satu rekomendasi penting bagi manajerial di Kecamatan Magelang Utara, disarankan untuk memprioritaskan kebijakan *work life balance* sebagai prioritas strategis. Langkah konkret dapat diwujudkan melalui penerapan fleksibilitas kerja dan dukungan psikososial bagi pegawai, mengoptimalkan penerapan manajemen talenta melalui koordinasi dengan BKPSDM terkait kejelasan jalur karier, serta menyesuaikan gaya kepemimpinan ke arah yang lebih transaksional dan servant leadership guna mendukung efektivitas pelayanan publik. Bagi akademisi dan peneliti berikutnya, disarankan untuk lebih mengembangkan model penelitian dengan cara menambahkan beberapa variabel moderasi atau mediasi, memperluas cakupan dan jumlah sampel penelitian, serta menggunakan pendekatan mixed methods agar memberikan gambaran dan perspektif manajerial yang lebih komprehensif dan kompleks terkait dinamika kinerja pegawai.

## Referensi

- [1] A. Prahendratno *et al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya)*, no. June. 2023.
- [2] A. N. Kholifah and J. A. Fadli, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan," *Sibatik J. (Jurnal Ilm. Bid. Sos. Ekon. Budaya, Teknol. dan Pendidikan)*, vol. 1, no. 10, pp. 2301–2318, 2022, doi: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>.
- [3] N. Jamalia, S. Sukri, and D. Latif, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsd Andi Djemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara," *Bul. Stud. Ekon.*, vol. 28, no. 02, p. 134, 2023, doi: 10.24843/bse.2023.v28.i02.p02.
- [4] A. R. Virgiawan, S. Riyanto, and E. Endri, "Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance," *Acad. J. Interdiscip. Stud.*, vol. 10, no. 3, pp. 67–79, 2021, doi: 10.36941/AJIS-2021-0065.
- [5] A. I. L. Dewi, H. Krisnandi, K. Digidowiseiso, and S. N. A. Zulkiifli, "The Influence of Transformational Leadership, Quality of Human Resources and Work Discipline on Employee Performance," *Int. J. Soc. Serv. Res.*, vol. 4, no. 01, pp. 344–356, 2024, doi: 10.46799/ijssr.v4i01.702.
- [6] Yasman *et al.*, "The Influence of Organizational Culture, Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. UdayanAkuntansi*, vol. 14, no. 09, pp. 1241–1251, 2025, [Online]. Available: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/index>
- [7] A. Purwanto, J. T. Purba, I. Bernarto, and R. Sijabat, "Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 3, p. 256, 2021, doi: 10.32493/jjsdm.v4i3.10454.
- [8] A. A. B. Adhitama and I. G. A. D. Adnyani, "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *E-Jurnal Manajemen*, vol. 12, no. 8, pp. 840–864, 2023, doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i08.p05>.
- [9] D. Prasetyo and F. Ibnu Fitroh Sukono, "Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millennial Di Point Coffee Se- Kota Semarang," *J. Econ. Bus. UBS*, vol. 12, no. 4, pp. 2163–2178, 2023, doi: 10.52644/joeb.v12i4.354.
- [10] M. A. Ghani and A. Muttaqiyathun, "Work Life Balance Model, Work Stress and Performance of Millennial Generation Online Taxibike Drivers," *Int. J. Soc. Serv. Res.*, vol. 3, no. 3, pp. 663–668, 2023, doi: 10.46799/ijssr.v3i3.318.
- [11] M. R. A. Simanjuntak, O. F. Jin, U. Tarumanagara, and U. Agustus, "Model Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional dalam Menjaga Kinerja Proyek di Kalimantan Timur," *Syntax Lit. J. Ilm. Indones.*, vol. 9, no. 11, 2024, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i11>
- [12] R. et. a. Masuroh, "Peran Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai," *Indones. J. Strateg. Manag.*, vol. 6, no. 2, pp. 134–145, 2023, [Online]. Available: <https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm%0APERAN>
- [13] R. et. a. Oktaviani, "Pengaruh Talent Management, Entrepreneur Motivation, Entrepreneur Engagement dalam Peningkatan Kinerja Karyawan," *Bul. Stud. Ekon.*, vol. 30, no. 02, pp. 150–162, 2025, [Online]. Available: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/index>
- [14] D. Malika and A. Irfani, "Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, pp. 45–48, 2022, [Online]. Available: <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRMB/article/view/933%0Ahttps://journals.unisba.ac.id/index.php/JRMB/article/download/933/747>
- [15] H. Tiara, Sinsi, "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan Bagian Tata Usaha dan Umum," *J. Artif. Intell. Digit. Bus. Homepage <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS> Vol. 4 No. 3 pp 5862-5871 P-ISSN 2963-9298, e-ISSN 2963-914X*, vol. 4, no. 3, pp. 5862–5871, 2025, [Online]. Available: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>
- [16] T. Ivana and F. Marzuki, "The Influence Of Human Resources Planning, Talent Management, And Knowledge Management On Employee Performance," *J. Young Entrep.*, vol. 2, no. 3, pp. 122–138, 2023, [Online]. Available: <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>
- [17] N. D. Yunita and I. Darmastuti, "The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Through Self-Efficacy as a Mediating Variable," *Int. Res. J. Econ. Manag. Stud.*, vol. 3, no. 9, pp. 269–273, 2024, doi: 10.56472/25835238/irjems-v3i9p129.
- [18] J. W. Meyer and B. Rowan, "Institutionalized Organizations: Formal Structure As Myth and Ceremony," *New Econ. Sociol. A Read.*, vol. 83, no. 2, pp. 86–110, 2021, doi: 10.1086/226550.