



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2318-2325

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

Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, Dan *Talent Management* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara

Novita Wahyuni Hutapea¹, Elperida Juniarni Sinurat², Selamat Siregar³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

ajanovita645@gmail.com, elperida250675@gmail.com, matchsiregar75@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement*, *work-life balance*, dan *talent management* terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara yaitu sebanyak 61 orang pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan *employee engagement*, *work life balance*, dan *talent management* secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,606 yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *employee engagement*, *work life balance*, dan *talent management* sebesar 60,6%, sedangkan sisanya sebesar 39,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, *Talent Management*, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara. Dalam konteks ini, kinerja pegawai sangat penting untuk memastikan pelaksanaan program-program pertanian berjalan efektif, efisien, dan tepat sasaran. Dengan kinerja yang optimal, pegawai dapat membantu meningkatkan produktivitas sektor pertanian, mendukung petani lokal, serta mengembangkan inovasi yang relevan untuk meningkatkan hasil pertanian. Selain itu, kinerja pegawai yang baik berkontribusi pada penyusunan kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat, seperti pengelolaan lahan, irigasi, dan distribusi bantuan pertanian. Ketepatan waktu, kemampuan beradaptasi terhadap tantangan, serta kolaborasi antarpegawai menjadi faktor penting dalam mendorong keberhasilan program dinas. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai melalui pelatihan, pengawasan, dan motivasi kerja akan berdampak langsung pada kesejahteraan petani dan kemajuan sektor pertanian di Tapanuli Utara.

Employee engagement atau keterlibatan pegawai merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung lebih bersemangat, termotivasi, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan serta tujuan organisasi. Mereka merasa dihargai, memiliki koneksi emosional dengan tempat kerja, dan memahami peran mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keterlibatan ini mendorong peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta kemampuan untuk bekerja secara tim. Selain itu, *employee engagement* juga memperkuat loyalitas pegawai, yang berdampak pada rendahnya tingkat *turnover*. Ketika pegawai merasa terlibat, mereka lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, memberikan inovasi, dan berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan organisasi. Sebaliknya, rendahnya keterlibatan dapat menyebabkan penurunan motivasi, kinerja, dan kehadiran, yang akhirnya memengaruhi pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang efektif, dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai untuk meningkatkan *employee engagement*.

Work-life balance, yaitu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, memiliki pengaruh besar

terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mampu mengatur waktu dan energinya secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kesehatan mental yang lebih baik. Hal ini berdampak positif pada produktivitas dan efektivitas kerja. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi mendukung kebutuhan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan *work-life balance* dapat menyebabkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan kinerja yang buruk. Dengan memberikan fleksibilitas kerja, seperti kebijakan kerja dari rumah atau jam kerja yang fleksibel, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, *work-life balance* bukan hanya penting bagi pegawai, tetapi juga menjadi faktor strategis bagi perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya melalui kinerja pegawai yang optimal.

Talent management adalah proses strategis dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu berbakat dalam organisasi. Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sangat signifikan, karena dengan pengelolaan yang tepat, potensi pegawai dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui *talent management*, pegawai mendapatkan pelatihan, pengembangan karir, dan penghargaan yang sesuai, sehingga meningkatkan kompetensi mereka. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Hal ini secara langsung berdampak pada kualitas kerja dan hasil yang lebih baik. Sebaliknya, jika *talent management* diabaikan, pegawai berbakat mungkin merasa tidak dihargai, sehingga menurunkan kinerja dan meningkatkan risiko *turnover*. Dengan demikian, *talent management* yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja individu sekaligus mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) “data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2.2 Populasi Dan Sampel

2.2.1 Populasi

Sugiyono (2017:135), menyatakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara yaitu sebanyak 61 orang pegawai.

2.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara yang berjumlah 61 responden.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode Wawancara
Mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.
2. Metode Angket (Kuisisioner)
Memberikan suatu daftar pernyataan yang telah dibuat dan ditentukan urutan serta formatnya oleh peneliti kepada responden kemudian diberi skor sesuai dengan skala *likert*.
3. Studi Pustaka
Mengumpulkan data dan mempelajari informasi serta data yang diperoleh dari buku, jurnal, dan situs internet yang dapat menjadi referensi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

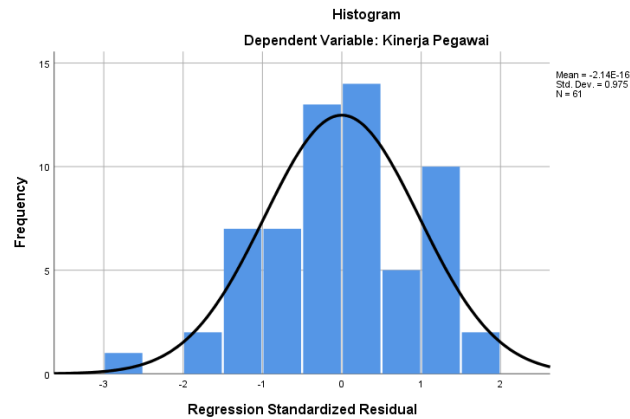
Uji ini dilakukan untuk melihat apakah distribusi data mempunyai perbedaan yang signifikan atau tidak dengan nilai standar baku.

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34874912
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.046
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

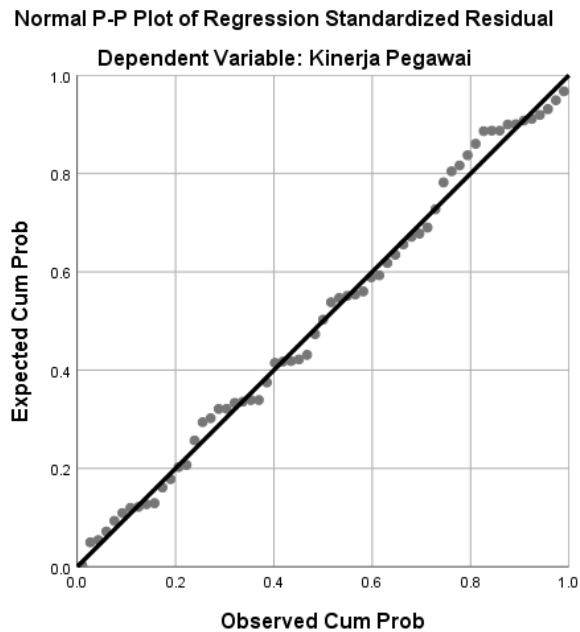
Berdasarkan Tabel 3.1, diketahui nilai *Asym Sig. (2-tailed)* berjumlah $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.



Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram

Gambar 3.1 kurva histogram membentuk pola lonceng atau tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal



Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Gambar 3,2 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.847>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Masalah multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 3.2

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.755	1.399			
	Employee Enggament	.150	.028	.432	.991	1.009
	Work Life Balance	.125	.055	.207	.793	1.261
	Talent Management	.288	.052	.502	.788	1.270

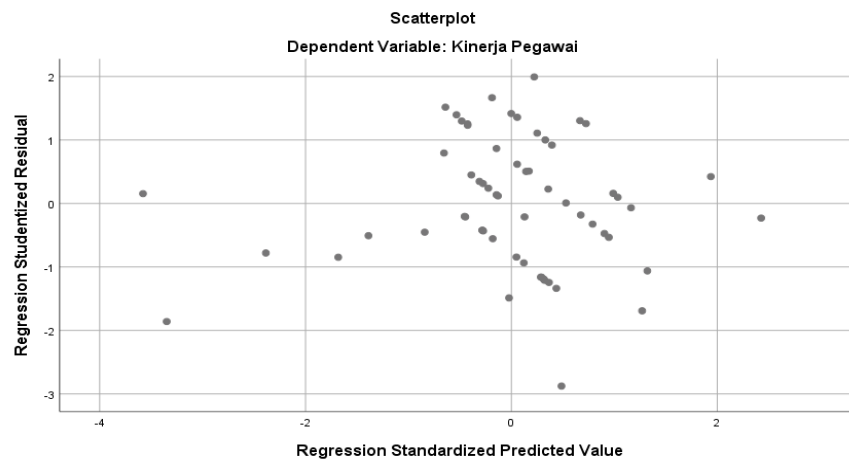
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Tabel 3.2 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari variabel *employee engagement* sebesar 1,009, *work life balance* sebesar 1,261, dan *talent management* sebesar 1,270, seluruh nilai VIF < 10. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Gambar 3.3

Hasil Analisis Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 3.3 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar mengumpul serta menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu y,hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas

Tabel 3.3 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.460	.798		1.829	.073
	Employee Enggament	.016	.016	.128	.980	.331
	Work Life Balance	-.025	.031	-.118	-.807	.423
	Talent Management	-.014	.030	-.067	-.458	.648

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.847>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 3.3 diatas dapat dilihat nilai signifikansi dari variabel *employee engagement* sebesar 0,331, *work life balance* sebesar 0,423, dan *talent management* sebesar 0,648, seluruh nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah tabel hasil uji regresi linear berganda

Tabel 3.4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.755	1.399		12.691	.000
	Employee Enggament	.150	.028	.432	5.311	.000
	Work Life Balance	.125	.055	.207	2.279	.026
	Talent Management	.288	.052	.502	5.496	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 25 didapatkan persamaan regresi yaitu :

$$Y = 17,755 + 0,150X_1 + 0,125X_2 + 0,288X_3$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 17,755 yang berarti, apabila *employee engagement* (X_1), *work life balance* (X_2), dan *talent management* (X_3) dalam keadaan tetap, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 17,755.
2. Koefisien *employee engagement* (X_1) sebesar 0,150 artinya *work life balance* (X_2) dan *talent management* (X_3) keadaan tetap, maka variabel *employee engagement* (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,150 satuan.
3. Koefisien *work life balance* (X_2) sebesar 0,125 artinya *employee engagement* (X_1) dan *talent management* (X_3) keadaan tetap, maka *work life balance* (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,125 satuan.
4. Koefisien *talent management* (X_3) sebesar 0,288 artinya *employee engagement* (X_1) dan *work life balance* (X_2) keadaan tetap, maka *talent management* (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,288 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Adapun hasil uji t dapat dilihat dibawah ini

Tabel 3.5
Hasil Uji Hipotesis Parsial t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.755	1.399		12.691	.000
	Employee Enggament	.150	.028	.432	5.311	.000
	Work Life Balance	.125	.055	.207	2.279	.026
	Talent Management	.288	.052	.502	5.496	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Tabel 4.12 bahwa uji t dapat dijelaskan bahwa :

1. Diketahui nilai t hitung *employee engagement* sebesar 5,311 > t tabel 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Diketahui nilai t hitung *work life balance* sebesar 2,279 > t tabel 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,026 < 0,05. Dengan demikian *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.847>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Diketahui nilai t hitung *talent management* sebesar $5,496 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Adapun hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat dibawah ini

Tabel 3.6
Hasil Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.590	3	60.863	31.785	.000 ^b
	Residual	109.147	57	1.915		
	Total	291.738	60			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Talent Management , Employee Enggament , Work Life Balance						

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Tabel 3.6 diatas diperoleh F hitung sebesar $31,785 > F$ tabel $2,77$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel *employee engagement*, *work life balance*, dan *talent management* secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien adjusted yang ditunjukkan dengan nilai R^2 dari model regresi digunakan untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

Tabel 3.7
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.606	1.384
a. Predictors: (Constant), Talent Management , Employee Enggament , Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Tabel 3.7 dapat dilihat bahwa hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar $0,606$ yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *employee engagement*, *work life balance*, dan *talent management* sebesar $60,6\%$, sedangkan sisanya sebesar $39,4\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lain seperti lingkungan kerja, pelatihan, pengembangan karir, dan kompensasi

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Nike Nurul Rasyidah (2024) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Pegawai yang merasa terlibat cenderung lebih antusias, berdedikasi, dan memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pegawai yang memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaannya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta mampu bekerja secara efektif dalam mencapai target organisasi. Keterlibatan ini juga berdampak pada peningkatan motivasi kerja, kedisiplinan, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang ada. Dengan demikian, Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara dapat mempertimbangkan strategi peningkatan *employee engagement*, seperti memperhatikan kesejahteraan pegawai, memberikan apresiasi terhadap kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini diharapkan dapat semakin meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.847>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.4.2 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Nike Nurul Rasyidah (2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Dengan keseimbangan yang baik, pegawai dapat bekerja lebih fokus, memiliki energi yang cukup, serta mengurangi tingkat stres yang dapat menghambat produktivitas. Selain itu, *work life balance* yang baik memungkinkan pegawai untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugas, meningkatkan loyalitas terhadap instansi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Pegawai yang merasa memiliki waktu cukup untuk keluarga dan kehidupan pribadi juga menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara dapat mempertimbangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, seperti fleksibilitas waktu kerja atau program kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai semakin meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

3.4.3 Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Rina Masruroh, Indah Fiki Apriani, dan Pipih Sopiyan (2023) yang menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengelolaan talenta yang baik membantu pegawai dalam mengembangkan keterampilan, meningkatkan motivasi, dan memberikan kesempatan untuk berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Dengan adanya *talent management* yang efektif, pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki jalur pengembangan karier yang jelas. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kontribusi maksimal bagi instansi. Selain itu, sistem pengelolaan talenta yang baik juga berperan dalam meningkatkan loyalitas pegawai dan mengurangi tingkat *turnover*, sehingga stabilitas sumber daya manusia tetap terjaga. Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara dapat terus memperkuat *talent management* melalui pelatihan, pengembangan karier, serta evaluasi kinerja yang transparan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dibuat Kesimpulan: Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung *employee engagement* sebesar $5,311 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung *work life balance* sebesar $2,279 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Dengan demikian *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung *talent management* sebesar $5,496 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh diperoleh F hitung sebesar $31,785 > F$ tabel $2,77$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel *employee engagement*, *work life balance*, dan *talent management* secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien diperoleh *Adjusted R Square* sebesar $0,606$ yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *employee engagement*, *work life balance*, dan *talent management* sebesar $60,6\%$, sedangkan sisanya sebesar $39,4\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lain seperti lingkungan kerja, pelatihan, pengembangan karir, dan kompensasi

Referensi

1. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan. Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
2. Mathis, R. L., & Jackson. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
3. Nike Nurul Rasyidah. (2024). Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

5. Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
6. Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
7. Pella & Inayati. (2018). *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Revisi. Jakarta: PT. Gramedia.
8. Rahmi, Sri. (2018). *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, Ilustrasi di bidang Pendidikan*, Jakarta, penerbit : Mitra Wacana Media.
9. Rina Masruroh, Indah Fiki Apriani, dan Pipih Sopiyan. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*. Vol 6, Issue 2, August 2023
10. Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.