Jurnal Visionary : Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan
Research of Educational Management Supervision and Leadership
Volume 13 Number 2 October 2025
https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary
Email: visionary@undikma.ac.id

Pengaruh Manajemen Talenta dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada BKPSDM Kabupaten Lombok Timur

Lalu Geger[1], Tama Krisnahadi[2], Septia Ningsih[3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Mandalika, Mataram, Indonesia.
Email Corresponding: lalugeger86@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta dan disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan publik pada BKPSDM Kabupaten Lombok Timur. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta analisis regresi linear berganda yang dilengkapi dengan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik dengan nilai t-hitung sebesar 6,414 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05; (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik dengan nilai t-hitung sebesar 3,817 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05; serta (3) manajemen talenta dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik dengan nilai F-hitung sebesar 53,186 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,672 menunjukkan bahwa 67,2% variasi kualitas pelayanan publik dapat dijelaskan oleh variabel manajemen talenta dan disiplin kerja, sedangkan 32,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Disiplin Kerja, Kualitas Pelayanan Publik

Abstract: This study aims to examine the influence of talent management and work discipline on the quality of public services at the BKPSDM of East Lombok Regency. The population and sample of this study consisted of all 55 employees of BKPSDM East Lombok Regency (saturated sampling). Data were collected through a questionnaire using a Likert scale. The data analysis techniques included validity and reliability testing, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation tests), and multiple linear regression analysis supplemented by t-test, F-test, and the coefficient of determination test, all conducted using SPSS software. The results revealed that: (1) talent management has a positive and significant influence on the quality of public services, with a t-value of 6.414 and a significance value of 0.000 < 0.05; (2) work discipline has a positive and significant influence on the quality of public services, with a t-value of 3.817 and a significance value of 0.000 < 0.05; and (3) talent management and work discipline simultaneously have a positive and significant influence on the quality of public services, with an F-value of 53.186 and a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) of 0.672 indicates that 67.2% of the variation in public service quality can be explained by the variables of talent management and work discipline, while the remaining 32.8% is influenced by other factors outside this research model..

Keywords: Talent Management, Work Discipline, Quality of Public Services.

Pendahuluan

Salah satu pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik adalah manajemen talenta. Manajemen talenta menekankan pada proses identifikasi, pengembangan, dan pemanfaatan pegawai yang memiliki potensi unggul guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta yang efektif mampu meningkatkan kinerja organisasi publik serta berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Reza et al., 2025). Selain manajemen talenta, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kualitas pelayanan publik. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan

pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) berpotensi menimbulkan keterlambatan pelayanan dan menurunkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan publik (Nurjannah & Syamsir, 2025). Berkaitan dengan hal tersebut, peningkatan manajemen talenta dan disiplin kerja aparatur pada dasarnya diarahkan untuk mendukung terciptanya kualitas pelayanan publik yang lebih baik. Pelayanan yang berkualitas tidak hanya dilihat dari hasil layanan yang diterima masyarakat, tetapi juga dari proses pelayanan yang mencerminkan profesionalisme aparatur, kejelasan prosedur, serta kemampuan aparatur dalam memberikan layanan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, semakin baik kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima (Akhyar, 2023).

Berdasarkan kondisi empiris di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lombok Timur, pengelolaan sumber daya manusia aparatur menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi serta peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di lingkungan pemerintah daerah. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), serta tenaga non-PNS yang tersebar pada beberapa unit kerja seperti sekretariat dan empat bidang utama, yaitu Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi dan Promosi, Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, serta Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan (BKPSDM Kabupaten Lombok Timur, 2025).

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. (Hamka & Haliah, 2025) menemukan bahwa pengelolaan talenta yang terencana di sektor publik mampu meningkatkan efektivitas kerja aparatur serta mendukung pencapaian tujuan pelayanan. Sementara itu, (Wahyudin & Daholu, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai berkontribusi secara langsung terhadap kecepatan dan ketepatan pelayanan publik di instansi pemerintah daerah. Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa manajemen talenta dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan pelayanan publik yang berkualitas.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih mengkaji manajemen talenta dan disiplin kerja secara terpisah. (Reza et al., 2025) lebih menekankan pada peran manajemen talenta dalam menghadapi tantangan digital di sektor publik, sedangkan (Nurjannah & Syamsir, 2025) lebih berfokus pada pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan publik. Kondisi ini menunjukkan adanya keterbatasan penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut secara simultan dalam satu model analisis. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada instansi pelayanan umum atau unit layanan teknis tertentu. Penelitian yang secara khusus mengkaji instansi kepegawaian daerah, seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), masih relatif terbatas (Linawati et al., 2024). Padahal, BKPSDM memiliki peran strategis dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang secara tidak langsung berdampak pada kualitas pelayanan publik di seluruh perangkat daerah.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Lombok

Jurnal Visionary : Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan
Research of Educational Management Supervision and Leadership
Volume 13 Number 2 October 2025
https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary
Email: visionary@undikma.ac.id

Timur yang berjumlah 55 orang (sampling jenuh). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta analisis regresi linear berganda yang dilengkapi dengan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS.

Hasil dan pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Manajemen Talenta (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kualitas Pelayanan Publik (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,361 dan bernilai positif. Berdasarkan hasil pengujian seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Distribusi nilai korelasi tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan memiliki keterkaitan yang cukup baik dengan variabel yang diteliti. Beberapa item pada variabel kualitas pelayanan publik menunjukkan nilai korelasi yang relatif tinggi, seperti item Y8 dan Y9 dengan nilai di atas 0,800. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa item pernyataan mampu merepresentasikan konstruk variabel secara cukup kuat. Sementara itu, item X2.1 memiliki nilai korelasi paling rendah dibandingkan item lainnya, tapi masih berada di atas batas minimum validitas sehingga tetap layak dipertahankan dalam instrumen penelitian. Secara keseluruhan, instrumen penelitian memiliki kemampuan yang memadai dalam mengukur variabel manajemen talenta, disiplin kerja, dan kualitas pelayanan publik pada BKPSDM Kabupaten Lombok Timur.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	JumlahButir (N of Items)	Koefisien Cronbach's Alpha	Batas Nilai	Status Keandalan
Manajemen Talenta(X_1)	6	0,772	≥0,70	Reliabel
DisiplinKerja (X_2)	6	0,811	≥0,70	Reliabel
Kualitas Pelayanan Publik (Y)	10	0,921	≥0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diketahui bahwa variabel Manajemen Talenta (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,772, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,811, dan variabel Kualitas Pelayanan Publik (Y) sebesar 0,921. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik. Distribusi nilai alpha pada hasil analisis data pada penelitian ini menggambarkan bahwa item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki konsistensi yang memadai dalam mengukur konstruk penelitian. Nilai reliabilitas yang tinggi pada variabel Kualitas Pelayanan Publik juga mengindikasikan bahwa item-item pernyataan pada variabel tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dalam merepresentasikan aspek pelayanan publik yang diukur. Sementara itu, variabel Manajemen Talenta dan Disiplin Kerja tetap menunjukkan tingkat keandalan yang memadai sehingga instrumen penelitian layak digunakan dalam penelitian ini.

Jurnal Visionary : Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan
Research of Educational Management Supervision and Leadership
Volume 13 Number 2 October 2025
https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary
Email: visionary@undikma.ac.id

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan memenuhi persyaratan analisis statistik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters [a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.079727
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.063
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 [c,d]

Sumber: Data diolah SPSS Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas. Berikut Hasil uji multikolinearitas pada model regresi penelitian ini.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Manajemen Talenta	.753	1.329
Disiplin Kerja	.753	1.329

Sumber: Data diolah SPSS Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa variabel Manajemen Talenta (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,753 atau lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 1,329 atau lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

Jurnal Visionary : Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan
Research of Educational Management Supervision and Leadership
Volume 13 Number 2 October 2025
https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary
Email: visionary@undikma.ac.id

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glesjer.

Tabel 5. Uji Hetereoskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.153	2.037		1.548	.128
Manajemen Talenta	-.152	.079	-.299	-1.940	.058
Disiplin Kerja	.093	.079	.183	1.188	.240

Sumber: Data diolah SPSS Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian Pada Tabel 16, diperoleh nilai F-hitung sebesar 53,186 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Talenta dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada BKPSDM Kabupaten Lombok Timur.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelayanan publik tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, tetapi juga dipengaruhi oleh kombinasi pengelolaan talenta pegawai dan tingkat kedisiplinan kerja dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan lebih efektif apabila didukung oleh disiplin kerja pegawai yang tinggi, sehingga proses pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih optimal.

Pada intansi BKPSDM, kualitas pelayanan publik memerlukan dukungan aparatur yang tidak hanya memiliki kompetensi dan potensi kerja yang baik, tetapi juga memiliki tanggung jawab serta kepatuhan terhadap aturan organisasi. Keterpaduan antara kemampuan pegawai dan kedisiplinan kerja tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa kualitas pelayanan publik dipengaruhi oleh berbagai aspek internal organisasi, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pelayanan tidak cukup dilakukan melalui pembinaan disiplin kerja saja, tetapi juga perlu didukung oleh pengembangan dan pengelolaan talenta pegawai secara berkelanjutan.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Talenta (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Y). Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel Manajemen Talenta sebesar 6,414 dengan nilai

signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada BKPSDM Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan hail pengujian tersebut, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen talenta dalam organisasi, maka kualitas pelayanan publik yang diberikan juga akan semakin meningkat. Pengelolaan talenta yang dilakukan melalui proses penarikan pegawai yang sesuai kompetensi, pengembangan kemampuan pegawai, serta penempatan pegawai sesuai dengan bidang keahlian mampu meningkatkan efektivitas kerja aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 3,817 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada BKPSDM Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan hail pengujian tersebut, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih patuh terhadap aturan kerja, hadir tepat waktu, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut berdampak pada pelayanan yang lebih cepat, tepat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Pada lingkungan BKPSDM Kabupaten Lombok Timur, disiplin kerja pegawai tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap aturan organisasi, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pelayanan administrasi kepegawaian. Tingkat disiplin yang baik membantu organisasi dalam menciptakan pelayanan publik yang lebih tertib dan profesional. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan perilaku kerja pegawai. Armstrong & Taylor (2020) menjelaskan bahwa organisasi akan mampu mencapai tujuan secara optimal apabila pegawai ditempatkan sesuai kompetensinya dan didukung oleh perilaku kerja yang baik. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Zai & Tinambunan (2025) yang menjelaskan bahwa kombinasi antara faktor manajerial dan perilaku kerja pegawai secara simultan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik pada instansi pemerintah daerah. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang saling mendukung dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik pada BKPSDM Kabupaten Lombok Timur. Semakin baik penerapan manajemen talenta dan disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Kesimpulan

Manajemen Talenta terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada BKPSDM Kabupaten Lombok Timur. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6,414 dengan nilai signifiknasi sebesar 0,0000 < 0,05.Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen talenta dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karna itu, hipotesis pertama (H1) diterima. Berdasarkan nilai standardized coefficients beta, variabel Manajemen Talenta memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Disiplin Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik. Nilai beta Manajemen Talenta sebesar 0,587, sedangkan Disiplin Kerja sebesar 0,350. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta memiliki kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik pada BKPSDM Kabupaten Lombok Timur.

Referensi

Akhyar, A. (2023). Kualitas Pelayanan Publik: Suatu Tinjauan Mengenai Kepuasan Masyarakat. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan Dan Ekonomi*, *6*(2), 103–113.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Timur. (2025). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Timur Tahun 2025*.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamka, Q. A., & Haliah. (2025). Human Resource Talent Management in the Public Sector. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, *5*(4), 1563–1569.

Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Linawati, D., Aswad, M., & Azis, Y. (2024). Talent Management Phenomenon in Indonesia-Systematic Literature Review. *Jurnal Borneo Administrator*, *20*(1), 29–42. https://doi.org/10.24258/jba.v20i1.1375

Napitupulu, M. F. S., & Sintha, M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan di Kelurahan Parparean III Kecamatan Porsea Kabupaten Toba. *Jurnal Administrasi Publik*, *11*(1), 45–56.

Nurjannah, L., & Syamsir. (2025). Pengaruh Integritas dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Dan Pelayanan Sosial*, *3*(1), 10–22. https://doi.org/10.46730/japs.v3i1.49

Ombudsman Republik Indonesia. (2025). *Ombudsman NTB Dorong Pemda Perkuat Layanan Publik Inklusif Bagi Kelompok Rentan*. Ombudsman Republik Indonesia. ombudsman.go.id/perwakilan/news/r/pwk--ombudsman-ntb-dorong-pemda-perkuat-layanan-publik-inklusif-bagi-kelompok-rentan

Pradityo, Y., & Pancaningsih. (2025). Peran Meritokrasi melalui Manajemen Talenta dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, *10*(1), 45–59. https://jurnal.balitbangda.lampungprov.go.id/index.php/jip/article/view/849

Reza, R., Puspitasari, R. M., Rahayu, N. S., & Asropi, A. (2025). Challenges and Opportunities of Talent Management in the Digital Era on the Public Sector. *DIA: Jurnal Administrasi Publik*, *23*(2), 322–338. https://doi.org/10.30996/dia.v23i02.132209

Sabani, A., & Rahadian, A. (2024). Pengaruh Profesionalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kelurahan Duren Seribu

Kecamatan Bojongsari Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 1*(3), 89–102.

Saefullah, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Riset Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *2*(2), 129–138. https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i2.129

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,dan R&D*. Alfabeta.

Suryani, E., & Stiawati, T. (2024). Urgensi Manajemen Talenta dalam Upaya Percepatan Transformasi Organisasi Publik. *Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah*, *8*(1), 40–59. https://doi.org/10.56945/jkpd.v8i1.298

Wahyudin, D., & Daholu, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Pasarwajo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *2*(1), 112–122.

Zai, D. J., & Tinambunan, A. (2025). Work Discipline , Work Motivation , Employee Performance and Service Quality : A Study on Local Government. *JENIUS Scientific Journal, Human Resource Management*, *9*(1), 64–70.

Zain, E. M., Andjar, F. J., Restyani, T. D., & Rawi, R. D. P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor SAMSAT Kota Sorong. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, *2*(2), 101–112. https://openjournal.unpam.ac.id