

ABSTRAK

Pengelolaan karyawan adalah menjadi suatu kewajiban yang biasa dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar dan bonafit khususnya di Indonesia. Selain sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, juga sebagai salah satu cara perusahaan mempertahankan karyawan yang dimilikinya untuk tetap bertahan dan terus bekerja untuk mensukseskan visi perusahaan. Keberadaan dari manajemen talenta menjadi salah satu cara untuk pengelolaan karyawan, khususnya untuk karyawan-karyawan yang berprestasi dan berpotensi untuk mengangkat perusahaan kearah yang lebih baik. Sumber daya manusia menjadi pokok terpenting dalam berjalannya suatu perusahaan. Pada studi kasus penelitian ini berada di perusahaan Lintasarta.

Dalam penelitian ini di ketahui perbedaan yang terjadi pada implementasi dari manajemen talenta dengan teori menurut ahli. Pertama, belum adanya *talent pool* pada manajemen talenta perusahaan Lintasarta, dimana hal itu di gunakan untuk mengelompokkan dan mengklasfikasikan karyawan sesuai dengan talenta dan klasifikasi yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan Lintasarta. Kedua, penerapan manajemen talenta pada perusahaan Lintasarta masih dilakukan secara global, yakni jumlah seluruh karyawan termasuk sasaran atau objek dari manajemen talenta. Dimana, menurut teori para ahli mengatakan, penerapan manajemen talenta harus berfokus pada karyawan yang memiliki kualifikasi dan bertalenta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keberadaan manajemen talenta yang ada di perusahaan Lintasarta ini yang masih dikatakan baru berdiri yakni pada tahun 2014 ini memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ada pada perusahaan Lintasarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Jenis data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling jenis *simple random sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 240 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana

Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa “variabel manajemen talenta dalam dengan signifikan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja” sedangkan dalam Teknik analisis regresi linear sederhana menunjukkan pengaruh perubahan pada variabel manajemen talenta terhadap variabel kinerja sebesar **63.8%**

Kata Kunci : Manajemen talenta, kinerja, kinerja karyawan.