

ABSTRACT

Talent Management is one of the key strategies to address a number of human resource issues are very important in public service to the company and related to preparing talented people to become head of the company . For that we need the development of Talent Management itself in order to get the talent that really fit with the company's criteria

The purpose of this research is to determine the factors the development of Talent Management at PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) kantor distribusi Jawa Barat at work and to see how the development of Talent Management at PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) kantor distribusi Jawa Barat

Data analysis techniques in this research is confirmatory factor analysis or Second Order Confirmatory Factor Analysis (SOCFA) using software LISREL (Linear structural relationship) for Windows version 8.8 and descriptive analysis. The unit of analysis is the study sample of 145 employees of PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) in West Java Distribution Office. Data were collected using a questionnaire containing 44 statements about the determinants of the development of Talent Management at PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribution West Java.

The results of research showed that the On The Job Development has the strongest influence on the development of talent management at PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) kantor distribusi Jawa Barat with an average value of 87.5 % and the remaining 12.5 % is influenced by other factors , Coaching , Mentoring & Counseling strong influence on the development of talent management at PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) kantor distribusi Jawa Barat with an average of 77.2 % and the remaining 22.8 % is influenced by other factors . Job Enrichment and have an influence on the development of talent management at PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) kantor distribusi Jawa Barat with an average of 58.4 % , and the remaining 41.6 % is influenced by other factors.

Based on analysis of the descriptive be seen that on the job development they have an average point of 87.5 % who are categorized as very high, coaching, of all the & amp; counseling they have an average point 77,2 % included in the category high while job enrichment they have an average point 58,4 % included in the category low.

Keywords: *talent management, talent management development.*

ABSTRAK

Talent Management merupakan salah satu strategi kunci untuk mengatasi sejumlah masalah sumber daya manusia yang sangat penting dalam pelayanan umum pada perusahaan dan berkaitan dengan mempersiapkan orang-orang yang bertalenta untuk menjadi pimpinan perusahaan. Untuk itu perlu adanya pengembangan *Talent Management* itu sendiri agar bisa mendapatkan *talent* yang benar-benar sesuai dengan kriteria perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor pengembangan *Talent Management* di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) di kantor Distribusi Jawa Barat dan untuk mengetahui bagaimana pengembangan *Talent Management* di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) di kantor Distribusi Jawa Barat.

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis faktor konfirmatori yaitu *Second Order Confirmatory Factor Analysis (SOCFA)* dengan menggunakan *software LISREL (Linear structural relationship) for windows* versi 8.8 dan analisis deskriptif. Unit analisis penelitian ini adalah sampel sebanyak 145 karyawan PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) di Kantor Distribusi Jawa Barat. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang berisi 44 pernyataan terkait faktor-faktor penentu pengembangan *Talent Management* di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) di kantor Distribusi Jawa Barat.

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan terdapat tiga variabel laten yang menjadi faktor-faktor yang berkontribusi dalam pengembangan *Talent Management*, yaitu *Coaching, Mentoring & Counseling* dengan muatan faktor 0,38 atau besaran pengaruh 38%; *On the Job Development* dengan muatan faktor 0,33 atau besaran pengaruh 33% dan *Job Enrichment* dengan muatan faktor sebesar 0,23 atau besaran pengaruh 23%. Sedangkan tiga variabel lainnya yaitu *Job Enlargement, Special Assignment* dan *Training* tidak menjadi faktor-faktor yang berkontribusi dalam pengembangan *Talent Management*.

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa *On the Job Development* memiliki nilai rata-rata sebesar 87,5% yang masuk dalam kategori sangat tinggi, *Coaching, Mentoring & Counseling* memiliki nilai rata-rata 77,2% masuk dalam kategori tinggi sedangkan *Job Enrichment* memiliki nilai rata-rata 58,4% masuk dalam kategori rendah

Kata kunci: *talent management, pengembangan talent management.*