Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
August 2026, IX (4): 7400 – 7407 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

MANAJEMEN TALENTA DAN KINERJA MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL

Yuri Putra Handli[1]. Adolf Bastian[2], Ririn Handayani[3]
Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru
e-mail: [1]yuriputrahandli@gmail.com, [2]adolf@unilak.ac.id, [3]ririn@unilak.ac.id

Abstract*: This study aims to analyze the mediating role of emotional intelligence in the relationship between talent management and employee performance at the DPRD Secretariat of Pekanbaru City. The study involved 127 respondents selected through simple random sampling from a population of 192 employees. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results indicate that talent management has a positive and significant effect on employee performance (t=3.103; p<0.05) and emotional intelligence (t=36.464; p<0.05). Furthermore, emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance (t=17.336; p<0.05). The mediation analysis confirms that emotional intelligence acts as a significant mediating variable bridging the influence of talent management on employee performance (t=15.087; p<0.05). These findings demonstrate that effective talent management implementation can enhance employees' emotional intelligence, which ultimately contributes significantly to optimizing performance within the DPRD Kota Pekanbaru environment.*

Kata Kunci: *Talent Management; Employee Performance; Emotional Intelligence.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi kecerdasan emosional dalam hubungan antara manajemen talenta dan kinerja pegawai pada DPRD Kota Pekanbaru. Sampel penelitian berjumlah 127 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling dari populasi sebanyak 192 pegawai. Analisis data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (t=3,103; p<0,05) dan terhadap kecerdasan emosional (t=36,464; p<0,05). Selain itu, kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (t=17,336; p<0,05). Hasil uji efek tidak langsung mengonfirmasi bahwa kecerdasan emosional berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam menjembatani pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai (t=15,087; p<0,05). Temuan ini menegaskan bahwa penerapan manajemen talenta yang efektif dapat meningkatkan kecerdasan emosional pegawai, yang pada akhirnya memberikan dampak signifikan terhadap optimalisasi kinerja di lingkungan DPRD Kota Pekanbaru.

Kata Kunci: Manajemen Talenta; Kinerja Pegawai; Kecerdasan Emosional

PENDAHULUAN

Manajemen talenta merupakan salah satu faktor strategis yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, termasuk pada sektor publik dan lembaga pemerintahan. Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pekanbaru, manajemen talenta menjadi semakin krusial mengingat tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang transparan, akuntabel, dan berkinerja tinggi. Manajemen talenta berfokus pada proses sistematis dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai yang kompeten agar selaras

dengan tujuan organisasi (Yildiz & Esmer, 2023). Implementasi manajemen talenta yang efektif tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan pegawai, serta menurunkan tingkat turnover (Al-Romeedy, 2023). Dalam organisasi pemerintahan, keberhasilan manajemen talenta menjadi fondasi utama dalam membangun aparatur yang profesional, berintegritas, dan mampu merespons dinamika kebijakan publik secara adaptif.

Namun demikian, keberhasilan manajemen talenta tidak hanya ditentukan oleh sistem dan kebijakan formal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh aspek perilaku dan psikologis pegawai. Salah satu aspek kunci yang semakin mendapat perhatian adalah emotional intelligence atau kecerdasan emosional. Emotional intelligence mencerminkan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain secara efektif (Kiishi, 2024). Dalam lingkungan kerja birokrasi seperti DPRD, yang sarat dengan tekanan politik, tuntutan publik, serta interaksi intensif antarindividu dan pemangku kepentingan, kecerdasan emosional menjadi kompetensi yang sangat dibutuhkan. Pegawai dengan tingkat emotional intelligence yang tinggi cenderung mampu mengelola stres kerja, berkomunikasi secara efektif, menunjukkan empati, serta membangun hubungan kerja yang harmonis, sehingga berdampak positif pada kinerja individu maupun organisasi (Reilly, 2023; McCarthy, 2024).

Integrasi emotional intelligence ke dalam praktik manajemen talenta diyakini dapat memperkuat efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen talenta yang tidak hanya berorientasi pada pengembangan kompetensi teknis, tetapi juga pada pengembangan kecerdasan emosional, mampu meningkatkan kualitas kepemimpinan, memperbaiki dinamika kerja tim, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada kinerja (Abraham et al., 2023). Organisasi yang menanamkan nilai-nilai kecerdasan emosional dalam kerangka manajemen talenta akan mendorong pegawai untuk memiliki kesadaran diri, empati, dan kemampuan sosial yang selaras dengan tujuan organisasi, sehingga berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang (El-Sherbeeny et al., 2023; Baharin et al., 2023).

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi publik, yang tercermin melalui kualitas pelayanan, produktivitas kerja, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi. Kinerja pegawai DPRD Kota Pekanbaru sangat dipengaruhi oleh efektivitas manajemen talenta dalam mengembangkan potensi pegawai serta kemampuan pegawai dalam mengelola tuntutan emosional pekerjaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen talenta berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan kapabilitas dan motivasi pegawai (Greene, 2020; Al-Romeedy, 2023). Selain itu, emotional intelligence juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan efektivitas kepemimpinan, kualitas hubungan kerja, dan kemampuan penyelesaian konflik (Mysirlaki & Paraskeva,2020; Wittmer & Hopkins, 2022).

Landasan teoritis penelitian ini didukung oleh Social Exchange Theory (SET), yang menyatakan bahwa hubungan antara organisasi dan pegawai dibangun atas dasar pertukaran sosial yang saling menguntungkan (El-Sherbeeny et al., 2023). Ketika organisasi menerapkan manajemen talenta yang adil dan berorientasi pada pengembangan pegawai, pegawai akan merasa dihargai dan didukung, sehingga memunculkan respons positif berupa peningkatan komitmen, loyalitas, dan kinerja. Dalam kerangka ini, emotional intelligence berperan sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat respons pegawai terhadap praktik manajemen talenta. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu memaknai

dukungan organisasi secara positif, mengelola emosi dalam menghadapi tekanan kerja, serta beradaptasi dengan perubahan, sehingga kinerjanya semakin optimal (Sharma et al.,2024). Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh manajemen talenta dan emotional intelligence terhadap kinerja pegawai secara terpisah (Al-Romeedy, 2023; Kiishi, 2024), peran emotional intelligence sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara manajemen talenta dan kinerja pegawai, khususnya pada sektor pemerintahan daerah, masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau industri tertentu, sementara kajian empiris pada lembaga legislatif daerah seperti DPRD masih jarang dilakukan (Baharin et al., 2023). Padahal, karakteristik pekerjaan dan tantangan emosional pada organisasi pemerintahan memiliki kompleksitas tersendiri yang berpotensi memengaruhi efektivitas manajemen talenta.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah penelitian dengan mengkaji peran mediasi emotional intelligence pada pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Pekanbaru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat kerangka manajemen talenta melalui integrasi aspek kecerdasan emosional, serta kontribusi praktis bagi DPRD Kota Pekanbaru dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih holistik, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja aparatur pemerintahan.

METODE

Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah rancangan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan karakteristik populasi atau area tertentu yang sedang diteliti. Dalam konteks ini, penelitian difokuskan untuk mendeskripsikan variabel-variabel seperti manajemen talenta, kecerdasan emosional dan kinerja sebagaimana adanya di lapangan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur fenomena sosial secara objektif dengan menggunakan data berbasis angka dan analisis statistik.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pekanbaru, yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 406, Kota Pekanbaru, Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai DPRD Kota Pekanbaru yang berjumlah 192 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel acak bebas, menggunakan formula Krejcie dan Morgan (1970), maka jumlah sampel yang terpilih adalah 127 orang.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari Data primer. Dalam penelitian ini yang merupakan data primer adalah data mengenai manajemen talenta, kecerdasan emosional dan kinerja.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian lapangan (*field research*), sedangkan penelitian lapangan dilakukan dengan mengajukan kuesioner secara terstruktur.

Analisis Data

Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk

menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Suharsimi Arikunto, 2013:3).

Analisis Verifikasi

Pendekatan verifikatif dalam penelitian ini dirancang untuk membuktikan secara empiris peran mediasi yang dijalankan oleh pemberdayaan psikologis dan kecerdasan emosional dalam menjembatani pengaruh manajemen talenta terhadap kesejahteraan psikologis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Talenta Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengujian model struktural yang telah dilakukan, ditemukan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPRD Kota Pekanbaru terbukti kebenarannya secara empiris. Nilai koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti bahwa setiap peningkatan kualitas implementasi manajemen talenta akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pekanbaru. Tingginya nilai statistik uji dan signifikansi yang berada di bawah ambang batas kesalahan lima persen mengukuhkan bahwa pengaruh ini bukan merupakan suatu kebetulan, melainkan hasil dari hubungan kausalitas yang nyata antara kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dan luaran performa kerja yang dihasilkan oleh para aparatur.

Penemuan ini sejalan dengan basis teoretis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu *social exchange theory* yang menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan anggotanya didasarkan pada asas timbal balik yang saling menguntungkan. Ketika Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru menunjukkan komitmen nyata kepada para pegawainya melalui serangkaian praktik manajemen talenta, seperti proses penataan tugas yang transparan serta perekrutan yang benar-benar selaras dengan kebutuhan kompetensi, maka pegawai akan menangkap hal tersebut sebagai bentuk dukungan organisasi. Atas dasar prinsip pertukaran sosial tersebut, para pegawai secara sukarela memberikan umpan balik positif dalam bentuk peningkatan dedikasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja. Pegawai yang merasa ditempatkan pada posisi yang tepat dan didukung oleh sistem yang adil akan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, yang pada akhirnya termanifestasi ke dalam pencapaian indikator kinerja individu maupun organisasi secara makro.

Manajemen talenta berpengaruh positif terhadap emotional intelligence pegawai DPRD Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengujian model struktural yang telah dilakukan, ditemukan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional pegawai di DPRD Kota Pekanbaru terbukti kebenarannya secara empiris. Nilai koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti bahwa setiap peningkatan kualitas implementasi manajemen talenta akan diikuti oleh peningkatan kecerdasan emosional pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pekanbaru. Nilai statistik uji yang sangat masif dan berada jauh di atas ambang batas minimal, didukung dengan nilai signifikansi yang mutlak, menegaskan bahwa kebijakan pengelolaan talenta di dalam organisasi memiliki andil yang sangat besar dalam membentuk kapasitas psikologis dan kematangan emosi para aparatur.

Penemuan ini memberikan kontribusi penting pada penguatan teori pertukaran sosial, di mana lingkungan kerja yang dibangun melalui sistem

manajemen talenta yang sehat bertindak sebagai stimulus organisasi yang sangat positif. Ketika Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru memberikan kepastian jalur karier, kesempatan pelatihan yang merata, serta proses penilaian kinerja yang objektif dan adil, pegawai tidak hanya meresponsnya dengan aspek fisik atau kinerja semata, melainkan juga dengan respons psikologis yang positif. Rasa aman akan masa depan karier dan kenyamanan atas perlakuan organisasi yang adil meminimalkan kecemasan kerja, menurunkan tingkat stres, dan menumbuhkan rasa percaya diri. Kondisi mental yang stabil inilah yang merangsang perkembangan kecerdasan emosional pegawai, sehingga mereka lebih mampu mengelola emosi pribadi serta lebih peka dalam berinteraksi di lingkungan kerja.

***Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Pekanbaru**

Berdasarkan hasil pengujian model struktural yang telah dilakukan, ditemukan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPRD Kota Pekanbaru terbukti kebenarannya secara empiris. Nilai koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti bahwa setiap peningkatan kematangan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja mereka di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pekanbaru. Nilai statistik uji yang berada jauh di atas ambang batas minimal, didukung oleh nilai signifikansi yang berada di bawah angka lima persen, menegaskan bahwa faktor psikologis internal berupa kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat nyata dan esensial dalam menentukan kualitas luaran kerja para aparatur.

Penemuan ini memberikan konfirmasi yang kuat terhadap relevansi *social exchange theory* dalam menjelaskan aspek perilaku organisasi, di mana hubungan timbal balik tidak hanya dipicu oleh faktor material melainkan juga oleh kapasitas emosional individu dalam merespons lingkungannya. Ketika organisasi memberikan lingkungan kerja yang suportif dan peluang pengembangan diri, pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik akan mampu menangkap dan menginternalisasi dukungan tersebut secara mendalam. Rasa dihargai ini kemudian direspon secara konstruktif dengan membalasnya melalui perilaku kerja yang produktif. Pegawai yang cerdas secara emosional memiliki kesadaran moral dan profesional yang tinggi untuk mendedikasikan energi terbaiknya bagi kemajuan organisasi, sehingga hubungan pertukaran sosial antara individu dan Sekretariat Dewan berjalan secara harmonis dan berkelanjutan.

***Emotional Intelligence* Memediasi Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Pekanbaru**

Berdasarkan hasil pengujian model struktural yang telah dilakukan, ditemukan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memediasi pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai di DPRD Kota Pekanbaru terbukti kebenarannya secara empiris. Nilai koefisien jalur tidak langsung yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan mediasi yang searah dan bersifat memperkuat. Nilai statistik uji yang berada jauh di atas ambang batas minimal, didukung oleh nilai signifikansi yang berada di bawah angka lima persen, menegaskan bahwa kecerdasan emosional bertindak sebagai jembatan psikologis yang sangat efektif dalam mentransformasikan kebijakan manajemen talenta organisasi menjadi capaian kinerja pegawai yang optimal di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pekanbaru.

Penemuan ini memberikan kontribusi teoretis yang sangat berharga bagi perluasan *social exchange theory*, di mana proses pertukaran sosial antara organisasi dan pegawai tidak hanya

berlangsung secara linear dari aspek kebijakan langsung ke produktivitas fisik, melainkan melibatkan mekanisme mediasi psikologis internal di dalam diri pegawai. Ketika Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru menerapkan manajemen talenta dengan baik melalui penyediaan jalur karier yang jelas, penilaian kinerja yang adil, serta program pelatihan kompetensi, kebijakan tersebut ditangkap oleh pegawai sebagai bentuk penghargaan dan dukungan emosional dari organisasi. Dukungan ini menstimulus stabilitas mental, menurunkan kecemasan kerja, dan mematangkan kecerdasan emosional pegawai. Dengan kondisi emosi yang matang tersebut, pegawai kemudian membalas kebaikan organisasi dengan menunjukkan performa kerja yang luar biasa. Melalui alur ini, terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional menjadi katalisator utama yang memastikan bahwa investasi manajemen talenta yang dilakukan organisasi dapat bermuara pada peningkatan kinerja pegawai yang maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai dengan kecerdasan emosional sebagai variabel mediasi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pekanbaru, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen talenta terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai di DPRD Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan terstruktur implementasi manajemen talenta, yang meliputi proses rekrutmen berbasis kompetensi, kejelasan jalur karier, penataan tugas yang transparan, serta pemberian penghargaan atas prestasi kerja pegawai, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai secara nyata. Pegawai menjadi lebih efektif dalam berkoordinasi, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memiliki orientasi yang kuat terhadap kepuasan publik.
2. Manajemen talenta terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kecerdasan emosional pegawai di DPRD Kota Pekanbaru. Temuan ini mengindikasikan bahwa penataan organisasi yang adil, suportif, dan apresiatif melalui praktik manajemen talenta mampu menjadi stimulus lingkungan kerja yang sehat. Kepastian karier dan dukungan pengembangan kompetensi dari organisasi berhasil meminimalkan kecemasan kerja, sehingga membentuk ketahanan psikologis pegawai agar lebih matang dalam mengelola emosi pribadi serta lebih peka dalam menjalin interaksi sosial di tempat kerja.
3. Kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai di DPRD Kota Pekanbaru. Kapasitas psikologis individu yang baik menjadi modalitas internal yang sangat krusial bagi aparatur dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang kompleks di lingkungan legislatif. Pegawai yang memiliki kematangan emosi, kemampuan mengendalikan stres, kepekaan empati terhadap rekan kerja, serta keterampilan komunikasi yang efektif terbukti mampu menjaga stabilitas kerjanya, menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta terus mendorong lahirnya ide dan inovasi baru.
4. Kecerdasan emosional terbukti secara signifikan bertindak sebagai variabel mediasi dalam menjembatani pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai di DPRD Kota Pekanbaru. Hasil pengujian jalur tidak langsung ini menegaskan bahwa model mediasi yang dibangun bersifat memperkuat atau menyempurnakan. Kebijakan manajemen talenta yang dirancang oleh Sekretariat Dewan tidak akan

memberikan dampak lompatan kinerja yang maksimal apabila tidak mampu menyentuh dan meningkatkan kematangan emosional para pegawainya terlebih dahulu. Kombinasi antara tata kelola talenta yang profesional dan tingkat kecerdasan emosional aparatur yang tinggi menjadi formula strategis yang sukses menghasilkan performa kerja yang optimal dan akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

Abduraimi, P., Mustafi, M., & Islami, X. (2023). The role of organizational culture on employee engagement. Business: Theory and Practice, 24(1), 109–122. https://doi.org/10.3846/btp.2023.17241

Akpa, V., Asikhia, O., & Nneji, N. (2021). Organizational culture and organizational performance: A review of literature. International Journal of Advances in Engineering and Management, 3(1), 361–372.

Al-Romeedy, B. (2023). The effect of talent management on performance: Evidence from Egyptian travel agencies. In Managing Human Resources in Africa: A Critical Approach (pp. 25–51). Springer Nature Switzerland.

Cudjoe, J. (2023). Organisational climate, psychological empowerment and job performance of star-rated hotels in the central region: The role of emotional intelligence (Doctoral dissertation). University of Cape Coast, Ghana.

Deshwal, P. (2016). Impact of emotional intelligence on organizational performance.

International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences,5(1), 173–182.

El-Sherbeeny, A., Al-Romeedy, B., Abd Elhady, M., Sheikhelsouk, S., Alsetoohy, O., Liu, S., & Khairy, H. (2023). How is job performance affected by ergonomics in the tourism and hospitality industry? Mediating roles of work engagement and talent retention.

Greene, R. (2020). Strategic talent management: Creating the right workforce. Routledge. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). Pearson.

Human Capital Institute. (2005). Retaining talent: Retention and succession in the corporate workforce.

Idris, O. (2023). Discussion on the role of emotional intelligence in financial decision- making. Journal of Policy Options, 6(4), 20–29.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2005). The balanced scorecard: Measures that drive performance. Harvard Business Review, 83(7), 172.

Kaur, G. (2018). Employee engagement and emotional intelligence: A conceptual view.ABS International Journal of Management, 6(2), 50–53.

Khang, A. (2024). AI-oriented competency framework for talent management in the digital economy: Models, technologies, applications, and implementation. CRC Press.

Krén, H., & Séllei, B. (2021). The role of emotional intelligence in organizational performance. Periodica Polytechnica Social and Management Sciences, 29(1),1–9.

Majumder, S., & Dey, N. (2023). The vogue of managing people in the workplace. Springer.

McCarthy, C. (2024). Future-fit leadership: A guidebook to thrive in today's dynamic,digital environment. Austin Macauley.

Najm, A., & Manasrah, A. (2017). The effect of talent management on organizational performance: Applied study in Jordanian banks. Review of Applied Socio- Economic Research, 13(1), 36–51.

Obum, O., Kelana, B., Rahim, N., Saidi, M., & Hishan, S. (2023). Testing effects of job satisfaction and OCBs on the relationship between talent

management and talented employee turnover for sustainable human resource development in healthcare. Migration Letters, 20(5), 648–666. https://doi.org/10.59670/ml.v20i5.4055

Oladimeji, K., Abdulkareem, A., & Ishola, A. (2023). Talent management, organizational culture and employee productivity: The moderating effect of employee involvement. Journal of Human Resource Management, 26(1), 43–56. https://doi.org/10.46287/dpkf9953

Olan, F., Arakpogun, E., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., & Jayawickrama, U. (2022).

Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. Journal of Business Research, 145, 605–615. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.008

Pandita, D., & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement: A meta- analysis of their impact on talent retention. Industrial and Commercial Training,50(4), 185–199. https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073

Preetha, P., Sankaran, B., Govindarajan, P., & Santhanalakshmi, K. (2024). Redefining success: Incorporating emotional intelligence in HR performance appraisals. Library Progress International, 44(3), 11671–11679.

Reilly, P. (2023). Developing emotionally intelligent work teams improves performance and organizational wellbeing: A literature review. New Review of Academic Librarianship, 29(2), 203–217. https://doi.org/10.1080/13614533.2022.211271

Selvi, A., & Aiswarya, B. (2023). Examining the relationship between emotional intelligence and work engagement of automobile sector employees in Chennai. Rajagiri Management Journal, 17(2), 156–169. https://doi.org/10.1108/RAMJ-

Sharma, P., Dhanta, R., & Sharma, A. (2024). Emotional intelligence and conflict resolution in the workplace. In Leveraging AI and emotional intelligence in contemporary business organizations (pp. 102–121). IGI Global.

Singh, A., Prabhakar, R., & Kiran, J. (2022). Emotional intelligence: A literature review of its concept, models, and measures. Journal of Positive School Psychology,6(10), 2254–2275.

Talhi, F., & Al-Romeedy, B. (2022). Evaluating the degree of adoption of talent management in Egyptian and Algerian travel agents: A comparative study. Journal of Economic Integration, 10(1), 125–140.

Wittmer, J., & Hopkins, M. (2022). Leading remotely in a time of crisis: Relationships with emotional intelligence. Journal of Leadership & Organizational Studies,29(2), 176–189. https://doi.org/10.1177/15480518211053531

Yildiz, R., & Esmer, S. (2023). Talent management strategies and functions: A systematic review. Industrial and Commercial Training, 55(1), 93–111. https://doi.org/10.1108/ICT-01-2022-0007

Zhang, A. (2024). The influence of emotional intelligence, knowledge sharing, and organizational commitment on employee performance of commercial banks in Guangdong Province, China. Uniglobal Journal of Social Sciences and Humanities, 3(2), 166–178.

Zhu, N., Liu, Y., Zhang, J., Raza, J., & Cai, Y. (2023). How do generalized reciprocity and negative reciprocity influence employees' task performance differently? The mediating role of social exchange and the moderating role of emotional labor. Journal of Social Psychology, 163(5), 605–622.