



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



The Influence Of Visionary Leadership, Digital Leadership, And Knowledge Sharing On Emotional Intelligence In Generation Z Interns In Jakarta

PENGARUH ANTARA VISIONARY LEADERSHIP, DIGITAL LEADERSHIP, DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP EMOTIONAL INTELLIGENCE PADA KARYAWAN MAGANG GENERASI Z DI JAKARTA

Marshanda Milda Putri¹, Netania Emilisa², Rinninta Wijaya³, Muhamad Triwira Adnan⁴

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Universitas Trisakti, Indonesia

⁴ Prodi Manajemen, Universitas Trisakti, Indonesia

Keywords:

Digital Leadership, Emotional Intelligence, Generasi Z, Knowledge Sharing, Visionary Leadership

Abstract. Technological advancements have shaped Generation Z into creative, innovative, and adaptive digital native workers. This study analyzes the impact of Visionary Leadership, Digital Leadership, and Knowledge Sharing on Emotional Intelligence among Gen Z interns in DKI Jakarta. Using a quantitative approach, the study employed a survey method involving 151 respondents, analyzed through multiple linear regression. The findings reveal that Visionary Leadership, Digital Leadership, and Knowledge Sharing have a positive and significant effect on Emotional Intelligence. Visionary leaders enhance employees' emotional awareness and empathy through effective communication and long-term vision inspiration. Digital Leadership fosters collaboration through technology, while Knowledge Sharing creates a culture of knowledge exchange that strengthens interpersonal skills. This research provides valuable insights for organizations to optimize internship programs and leadership strategies to enhance the emotional competencies of young employees.

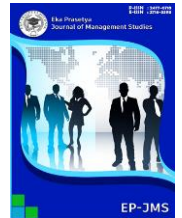
Corresponding author*

Email: netania@trisakti.ac.id



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi telah mengubah cara seseorang bekerja, berinteraksi sosial, bermain, dan belajar, menciptakan generasi yang dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif (Kemdikbud, 2023). Generasi yang tumbuh di era digital dan telah terbiasa dengan teknologi sejak kecil, yang mempengaruhi kepribadian mereka secara tidak langsung (Wijoyo et al., 2020). Dill (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Generasi Z atau Gen Z adalah generasi *digital native* yang tumbuh di lingkungan yang kompleks dan dinamis, membentuk pandangan baru mereka, termasuk dalam hal pendidikan dan karier. Dengan pesatnya perkembangan teknologi, Gen Z diharapkan memiliki keterampilan digital, kreativitas, serta semangat untuk terus belajar, yang menjadi ciri khas mereka. Hal ini membentuk harapan berbeda di tempat kerja, orientasi karier, ambisi profesional, serta kemampuan teknis dan penguasaan bahasa yang tinggi (Wijoyo et al., 2020). Semua ini menjadikan Gen Z berpotensi menjadi tenaga kerja yang kompeten. Gen Z adalah generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (GoodStats, 2023). Menurut data Sensus Penduduk Indonesia tahun 2020, populasi Gen Z di Indonesia mencapai sekitar 74,93 juta orang, atau 27,94% dari total populasi. Generasi milenial berada di posisi kedua dengan jumlah sekitar 69,38 juta jiwa, menyumbang sekitar 25,87% dari total penduduk Indonesia (GoodStats, 2023).

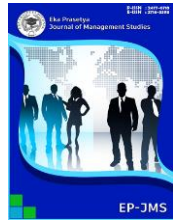
Seiring bertambahnya usia, saat ini Gen Z mulai memasuki dunia kerja. Magang menjadi salah satu langkah awal yang diambil Gen Z dalam memulai karier profesional mereka. Di beberapa universitas di Indonesia, magang menjadi syarat wajib untuk kelulusan. Namun, mahasiswa juga dapat mengikuti program magang secara mandiri di luar kewajiban kampus. Selain untuk mahasiswa, beberapa perusahaan juga menawarkan program magang bagi *fresh graduate*. Pemerintah mendukung magang sebagai bagian dari pembelajaran untuk mencapai standar nasional pendidikan tinggi, seperti yang tercantum dalam Permendikbud No. 3 Tahun 2020. Program Magang MSIB (Magang dan Studi Independen Bersertifikat) adalah salah satu upaya pemerintah untuk memberikan pengalaman langsung di dunia kerja, yang dikenal dengan istilah *experiential learning*. Program ini sangat diminati oleh mahasiswa. Pada MSIB Batch 5, sebanyak 98 ribu mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia mendaftar, dan 36.719 di antaranya dinyatakan lolos setelah melalui beberapa tahap seleksi. Jumlah ini meningkat 40% dibandingkan batch sebelumnya, menunjukkan tingginya minat mahasiswa terhadap program magang.

Melalui program ini, individu diberikan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman langsung di dunia kerja, meningkatkan keterampilan, membangun jaringan profesional, serta memahami lebih baik jenis pekerjaan yang diminati (Anjum, 2020). Dari sudut pandang perusahaan, kehadiran karyawan magang membawa perspektif dan ide-ide baru yang dapat mendorong inovasi dan pertumbuhan perusahaan (Block et al., 2017). Menurut penelitian Phan (2019), inovasi dalam praktik bisnis dan lingkungan perusahaan sangat dibutuhkan karena berpengaruh terhadap performa perusahaan. Pengembangan *Emotional Intelligence* menjadi peran penting dalam inovasi yang dilakukan perusahaan. *Emotional Intelligence* dapat meningkatkan kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi sendiri maupun orang lain, yang pada akhirnya memperkuat iklim kolaboratif serta memacu kinerja dan inovasi (Anwar & Saraih, 2024).



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Menurut Goleman (2020) *Emotional Intelligence* terdiri dari lima komponen utama, yaitu kesadaran diri, regulasi diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Komponen-komponen ini membantu individu untuk tidak hanya mengatasi tekanan di tempat kerja tetapi juga mempengaruhi kesuksesan karier mereka. Selain itu, *Emotional Intelligence* juga terbukti memiliki korelasi yang positif dengan kemampuan kepemimpinan. Penelitian oleh Petrides & Mavroveli (2020) menunjukkan bahwa individu dengan *Emotional Intelligence* yang tinggi lebih cenderung memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik, yang ditandai dengan kemampuan untuk memotivasi tim, membuat keputusan yang bijaksana, dan mempertahankan suasana kerja yang positif. Hal ini penting bagi Gen Z, karena banyak dari mereka yang akan meniti karier di posisi-posisi kepemimpinan dalam waktu dekat.

Generasi Z memiliki karakteristik yang unik dalam dunia kerja, terutama dalam hal adaptasi terhadap lingkungan yang dinamis dan berteknologi tinggi. Dalam konteks kepemimpinan, Gen Z membutuhkan pendekatan yang berbeda. Salah satu bentuk kepemimpinan yang relevan dengan generasi ini adalah *Visionary Leadership* yang merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada penciptaan visi yang jelas dan menginspirasi, yang mampu memotivasi dan mengarahkan tim menuju tujuan bersama. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini sangat cocok untuk Gen Z, karena mereka cenderung menginginkan kepemimpinan yang berorientasi pada tujuan jangka panjang serta mengutamakan nilai-nilai inovasi dan keberlanjutan (Simmie & Sheehan, 2022).

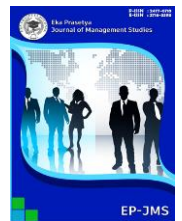
Selain *Visionary Leadership*, *Digital Leadership* juga menjadi gaya kepemimpinan yang sangat relevan dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin dipengaruhi oleh teknologi. *Digital Leadership* merupakan kemampuan pemimpin untuk memimpin dan mengelola perubahan melalui penerapan teknologi digital di dalam organisasi. Gen Z, sebagai generasi yang sangat akrab dengan teknologi digital, membutuhkan pemimpin yang mampu memahami dan mengelola dinamika ini. Kehadiran mereka mendorong perusahaan untuk mengadopsi *Digital Leadership* yang lebih adaptif, inovatif dan memiliki keterampilan yang dapat membawa perubahan di tempat kerja. Penelitian oleh Wade et al. (2020) menekankan bahwa *Digital Leadership* tidak hanya tentang menguasai teknologi, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi, fleksibilitas, dan kolaborasi melalui teknologi digital.

Digital Leadership tidak hanya mendukung keberhasilan organisasi secara teknis, tetapi juga secara budaya, dengan memberikan ruang bagi Gen Z untuk berkembang dalam lingkungan yang sesuai dengan nilai-nilai mereka. Dalam konteks dunia kerja modern, *Knowledge Sharing* menjadi elemen penting dalam pengembangan kompetensi Generasi Z, terutama di era digital. Menurut penelitian oleh Oliveira et al. (2020), teknologi digital memfasilitasi *Knowledge Sharing* dengan menyediakan platform yang memungkinkan kolaborasi yang lebih mudah dan efisien. Hal ini sesuai dengan kebutuhan Gen Z, yang mengandalkan media digital dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam belajar, bekerja, maupun berinteraksi.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya peran *Visionary Leadership*, *Digital Citizenship*, *Systemic Improvement*, dan *Knowledge Sharing* secara positif mempengaruhi *Emotional Intelligence* (Anwar & Saraih, 2024). *Emotional Intelligence* ini terjadi ketika individu mampu mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain (Anwar et al., 2024). Anwar & Saraih (2024) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *emotional intelligence* dibahas sebagai faktor penting dalam kepemimpinan, terutama dalam konteks *digital leadership* di institusi pendidikan tinggi. *Emotional intelligence* yang tinggi dianggap lebih stabil, memiliki kesadaran sosial, serta mampu mempengaruhi organisasi mereka dengan efektif. *Emotional intelligence* memungkinkan pemimpin untuk mengendalikan emosi mereka sendiri maupun emosi orang lain, membangun hubungan interpersonal yang kuat, dan meningkatkan kinerja organisasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel dan objek penelitian. Pada penelitian terdahulu dilakukan penelitian pada pengajar di Pendidikan tinggi swasta di Pakistan dengan meneliti variabel *Visionary Leadership*, *Digital Citizenship*, *Systemic Improvement*, dan *Knowledge Sharing*, terhadap *Emotional Intelligence* dan *Digital Leadership*, *Employee Cynicism*, terhadap *Emotional Intelligence* (Anwar et al., 2024; Anwar & Saraih, 2024). Sedangkan pada penelitian ini, variabel - variabel yang diteliti adalah *Visionary Leadership*, *Digital Leadership*, *Knowledge Sharing* dan *Emotional Intelligence*. Selain itu, pada penelitian ini objek yang diteliti berfokus pada karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta. Maka berdasarkan uraian latar belakang diatas, judul yang diajukan adalah "Pengaruh Antara *Visionary Leadership*, *Digital Leadership*, *Knowledge Sharing* terhadap *Emotional Intelligence* pada Karyawan Magang Gen Z di DKI Jakarta"

2. KAJIAN LITERATUR

Visionary Leadership adalah kepemimpinan yang menetapkan tujuan ambisius serta menginspirasi tim untuk mengejar inovasi dan mencapai keunggulan. Seorang *Visionary Leadership* perlu memahami secara mendalam tren pasar, kemajuan teknologi, dan regulasi untuk menuntun organisasi menuju kesuksesan (Joel & Oguanobi, 2024). Kepemimpinan ini melibatkan kemampuan berkomunikasi dengan efektif dan membangun ikatan emosional yang memperkuat kepercayaan serta komitmen antar anggota tim (Darmono et al., 2024). Menurut Yulikah et al (2024) *Visionary Leadership* adalah kemampuan untuk menciptakan dan menyampaikan visi yang realistis, kredibel, dan memotivasi tentang masa depan organisasi atau unit yang sedang berkembang dibandingkan saat ini.

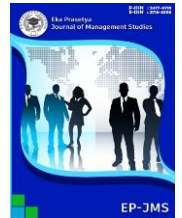
Berdasarkan definisi – definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Visionary Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada penetapan tujuan ambisius dan menginspirasi tim untuk berinovasi dan mencapai keunggulan. Seorang *Visionary Leadership* harus memahami dengan baik tren pasar, perkembangan teknologi, dan memiliki kemampuan berkomunikasi yang efektif serta membangun hubungan emosional yang meningkatkan kepercayaan dan komitmen tim.

Digital Leadership menumbuhkan budaya inovasi dan pengambilan risiko, memfasilitasi kolaborasi melalui alat komunikasi canggih, serta memanfaatkan pengambilan keputusan berbasis data



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



(Cahyadi & Magda, 2021). *Digital Leadership* yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan menghasilkan peningkatan efisiensi, keterlibatan pelanggan yang lebih baik, dan kemampuan pengambilan keputusan yang lebih tepat (Prawestri et al., 2024). Melalui pemanfaatan alat dan strategi digital, organisasi dapat merampingkan operasi dan meningkatkan daya saing. Namun, tantangan *Digital Leadership* seperti risiko keamanan siber dan kebutuhan untuk terus beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat juga harus diperhatikan (Arham et al., 2024).

Berdasarkan definisi – definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Digital Leadership* mendorong inovasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan berbasis data, serta meningkatkan efisiensi, keterlibatan pelanggan, dan kemampuan pengambilan keputusan yang lebih tepat. Meskipun membawa keuntungan seperti peningkatan daya saing, tantangan seperti risiko keamanan siber dan kebutuhan adaptasi terhadap perubahan teknologi cepat juga perlu dihadapi.

Knowledge Sharing adalah proses di mana individu atau kelompok dalam suatu organisasi saling bertukar pengetahuan, informasi, dan keterampilan secara terbuka untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kinerja organisasi (Anwar & Saraih, 2024). Ini mencakup pengetahuan yang mudah didokumentasikan dan disampaikan secara formal, serta pengetahuan yang lebih sulit diekspresikan dan umumnya disampaikan melalui interaksi langsung (Cahyarini, 2021). Proses *Knowledge Sharing* ini sangat dipengaruhi oleh iklim kerja dan gaya kepemimpinan yang memfasilitasi kolaborasi dan keterbukaan antar anggota tim (Kusumawati, 2023).

Berdasarkan definisi – definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* adalah proses di mana individu atau kelompok dalam organisasi saling bertukar pengetahuan, informasi, dan keterampilan untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kinerja.

Emotional Intelligence berperan krusial dalam komunikasi yang efektif, membangun hubungan, dan kepemimpinan (Javaid et al., 2024). Oleh karena itu, mengembangkan *Emotional Intelligence* menghadapi tantangan tersendiri, organisasi perlu menerapkan program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran diri dan keterampilan interpersonal di kalangan karyawan (Houghton et al., 2024). Dengan membina budaya yang menghargai *Emotional Intelligence*, organisasi dapat meningkatkan kolaborasi dan berbagi pengetahuan di antara karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan (Emilisa et al., 2023).

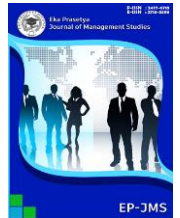
Berdasarkan definisi – definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Emotional Intelligence* berperan penting dalam komunikasi, membangun hubungan, dan kepemimpinan. Pemimpin dengan *Emotional Intelligence* tinggi menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan, dan mengelola stres serta konflik lebih efektif. Individu cerdas emosional lebih tangguh dan adaptif di lingkungan kerja yang dinamis. Pengembangan *Emotional Intelligence* memerlukan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan interpersonal dan mendorong kinerja organisasi yang lebih baik.

3. METODE PENELITIAN



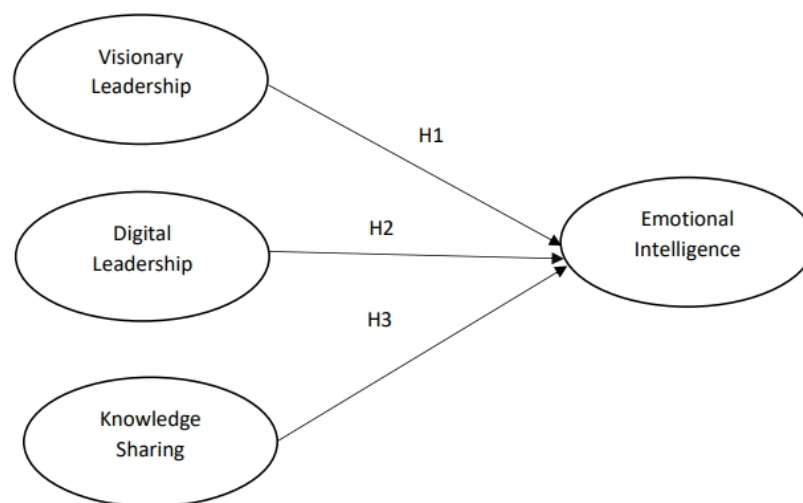
Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Pemimpin yang menerapkan gaya *Visionary Leadership* dikenal memiliki kemampuan komunikasi yang efektif, yang mencakup kemampuan untuk menyampaikan visi organisasi dengan cara yang inspiratif (Darmono et al., 2024). Melalui komunikasi yang jelas dan terbuka, pemimpin dapat membangun hubungan emosional yang kuat dengan anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi (Yulikah et al., 2024). Dalam konteks Gen Z, yang lebih menghargai pendekatan kepemimpinan berbasis mentor, pemimpin yang visioner mampu memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk mengembangkan kesadaran diri dan empati di antara karyawan (Wijoyo et al., 2020). Ketika pemimpin menempatkan fokus pada pengembangan karyawan, ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif tetapi juga meningkatkan kemampuan anggota tim untuk memahami dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain (Javaid et al., 2024). Sebagai hasilnya, pemimpin yang visioner berpotensi untuk membentuk tim yang lebih berkolaborasi dan inovatif, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan di dunia kerja yang semakin dinamis (Joel & Oguanobi, 2024).

Berdasarkan uraian diatas, pengaruh antara *Visionary Leadership*, *Digital Leadership* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Emotional Intelligence* disajikan melalui gambar berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber : (Anwar et al., 2024; Anwar & Saraih, 2024)

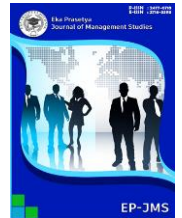
Agar penelitian ini dapat terlaksana dengan sukses, diperlukan adanya data-data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga data tersebut kemudian dapat diolah dan disimpulkan. Data primer dan sekunder menjadi sumber data pada penelitian ini. Pengumpulan dilakukan dengan cara langsung dan tidak langsung oleh peneliti untuk menjawab perumusan masalah yang telah diajukan. Sumber data yang digunakan berupa:

Kuesioner



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Untuk mendapatkan data primer, peneliti melakukan penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan serangkaian pernyataan yang telah dirumuskan sebelumnya untuk kemudian dijawab oleh responden (Ranganathan & Caduff, 2023). Informasi pada kuesioner tersebut berisi pernyataan mengenai dimensi *Visionary Leadership*, *Digital Leadership*, *Knowledge Sharing* terhadap *Emotional Intelligence* pada karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta dengan tujuan untuk mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian ini.

Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan fokus pengambilan sampel dari beberapa kategori responden yang mampu mentransfer informasi relevan dengan kriteria penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel diambil dari karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta. Dalam menentukan jumlah sampel minimum, peneliti menggunakan kalkulasi 5 sampai 10 kali jumlah dari item pertanyaan (Hair Jr et al., 2019).

Pernyataan dalam penelitian ini berjumlah 26 item pernyataan. Maka dari itu, jumlah sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah:

Jumlah sampel = jumlah item pertanyaan x 5 (sampel minimum) atau 10 (sampel maksimum).

Minimum = $26 \times 5 = 130$ sampel

Maksimum = $26 \times 10 = 260$ sampel

Diketahui bahwa jumlah sampel minimum pada penelitian ini adalah 130 sampel dan maksimum adalah 260 sampel. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 151 sampel yang disebarkan pada karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan kriteria yang terdapat dalam kuesioner. Berikut merupakan hasil tabulasi karakteristik responden berdasarkan hasil yang diperoleh.

4.1.1 Profil Usia Responden

Hasil olah data karakteristik berdasarkan usia responden menggunakan SPSS, didominasi oleh responden yang berusia 19-22 tahun yaitu sebanyak 115 responden dengan persentase 76,2%. Angka ini menunjukkan bahwa saat ini diusia 19-22 tahun sudah mulai memasuki dunia kerja melalui program magang seperti program magang dari kampus ataupun magang mandiri karena ketertarikan mahasiswa dalam memulai karirnya dalam program magang.

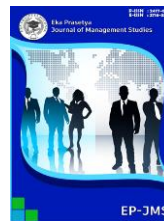
4.1.2 Profil Pendidikan Responden

Hasil olah data demografi responden berdasarkan tingkat Pendidikan menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden saat ini sedang menempuh latar pendidikan strata satu (S1)



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



dengan jumlah 122 responden atau mencapai 80,8%. Hal ini dikarenakan posisi karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta umumnya diisi oleh mahasiswa tingkat sarjana yang sedang menjalani program magang sebagai bagian dari kurikulum studi mereka. Mahasiswa tingkat sarjana memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mengisi peran tersebut sebagai bagian dari pengembangan akademis mereka baik kewajiban magang dari kampus hingga keperluan untuk konversi nilai akademis.

4.1.3 Profil Gender Responden

Hasil olah data karakteristik responden berdasarkan gender menggunakan SPSS didominasi oleh laki-laki dengan total 78 responden dengan total presentase 51,7%, meskipun perbedaannya tidak terlalu signifikan. Kecenderungan ini dapat disebabkan oleh gabungan dari faktor industri, preferensi karier, norma sosial, serta akses terhadap peluang magang.

4.2 Uji Instrumen

Uji instrumen berguna untuk memastikan bahwa dalam mendefinisikan variabel tidak mengabaikan beberapa dimensi dan elemen penting, juga tidak memasukkan dimensi variabel yang tidak relevan (Sekaran & Bougie, 2016). Uji instrumen dapat dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas. Menurut (Hair Jr et al., 2019) reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu metode, sedangkan validitas berkaitan dengan keakuratannya.

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji kualitas suatu pengukuran untuk mengetahui seberapa akurat item pernyataan dalam mengukur variabel. Dalam penelitian ini terdapat 151 responden.

Tabel 4.4
Nilai *Factor Loading*

| <i>Factor Loading</i> | <i>Sample Size</i> |
|-----------------------|--------------------|
| 0,30 | 350 |
| 0,35 | 250 |
| 0,40 | 200 |
| 0,45 | 150 |
| 0,50 | 120 |
| 0,55 | 100 |

Sumber: (Hair Jr et al., 2019)

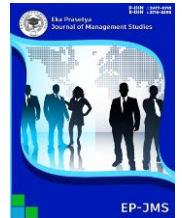
Sebagai dasar pengambilan keputusan uji validitas untuk sampel yang berjumlah 151 adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *factor loading* $\geq 0,45$ maka item pernyataan dikatakan valid



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



2. Jika nilai *factor loading* $< 0,45$ maka item pernyataan dikatakan tidak valid

1. Uji Validitas *Visionary Leadership*

Hasil uji validitas terhadap indikator-indikator variabel *Visionary Leadership* yang seluruhnya memiliki nilai *factor loading* $\geq 0,45$. Artinya setiap item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

2. Uji Validitas *Digital Leadership*

Hasil uji validitas terhadap indikator-indikator variabel *Digital Leadership* yang seluruhnya memiliki nilai *factor loading* $\geq 0,45$. Artinya setiap item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

3. Uji Validitas *Knowledge Sharing*

Hasil uji validitas terhadap indikator-indikator variabel *Knowledge Sharing* yang seluruhnya memiliki nilai *factor loading* $\geq 0,45$. Artinya setiap item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

4. Uji Validitas *Emotional Intelligence*

Hasil uji validitas terhadap indikator-indikator variabel *Emotional Intelligence* yang seluruhnya memiliki nilai *factor loading* $\geq 0,45$. Artinya setiap item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut bebas kesalahan atau *error free* dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item, dalam instrumen. Sekumpulan butir (Astrid Anindya, 2017). Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

1. Jika Coefficient Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner dinyatakan *reliable*.
2. Jika Coefficient Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner dinyatakan *unreliable*.

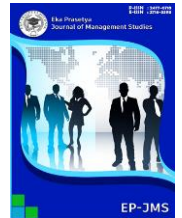
5. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS, diperoleh nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,6$ untuk masing-masing variabel sehingga seluruh pernyataan dalam variabel tersebut dinyatakan *reliable* dan layak digunakan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



4.3 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis *Visionary Leadership*, *Digital Leadership*, *Knowledge Sharing*, dan *Emotional Intelligence* pada Karyawan Magang Gen Z di DKI Jakarta menggunakan statistik deskriptif bentuk rata-rata.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Visionary Leadership* terhadap *Emotional Intelligence* pada Karyawan Magang Gen Z di DKI Jakarta menggunakan analisis regresi berganda.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Digital Leadership* terhadap *Emotional Intelligence* pada Karyawan Magang Gen Z di DKI Jakarta menggunakan analisis regresi berganda.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Emotional Intelligence* pada Karyawan Magang Gen Z di DKI Jakarta menggunakan analisis regresi berganda.

4.4 Statistik Deskriptif

Hasil statistik dari variabel *Visionary Leadership*, *Digital Leadership*, *Knowledge Sharing*, dan *Emotional Intelligence* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

4.4.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Visionary Leadership*

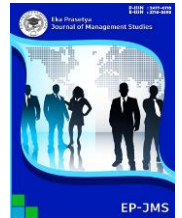
Berdasarkan hasil olah data analisis statistik deskriptif pada variabel *Visionary Leadership* dengan menggunakan SPSS, menunjukkan nilai rata – rata sebesar 3,47 . Diadopsi dari *Skala likert* hal ini menunjukkan karyawan magang merasakan bahwa pemimpin mereka memiliki gaya kepemimpinan *Visionary Leadership*, Hasil ini dapat diartikan bahwa pemimpin dianggap memiliki kemampuan untuk merencanakan ke depan, menginspirasi, dan mengarahkan anggota tim atau organisasi menuju visi yang jelas dan menarik. Hal itu sejalan dengan rata-rata tertinggi sebesar 3,57 yang menunjukkan bahwa para responden sangat setuju bahwa pimpinan perusahaan memiliki peran aktif dalam memfasilitasi perubahan melalui pemanfaatan teknologi digital untuk mencapai tujuan pembelajaran. Ini menggambarkan kemampuan pemimpin dalam mengadopsi teknologi untuk mendukung pembelajaran dan pengembangan organisasi.

Sedangkan rata-rata terkecil sebesar 3,41 terdapat pada item pernyataan ke empat yaitu Pimpinan perusahaan saya mendukung program dan pendanaan untuk membantu pelaksanaan rencana yang menggunakan teknologi. Hal tersebut masih menunjukkan penilaian positif, meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Ini menunjukkan bahwa pimpinan dianggap terlibat secara aktif dalam pengembangan dan komunikasi rencana strategis berbasis teknologi, meskipun mungkin terdapat ruang untuk peningkatan dalam aspek keberlanjutan atau komunikasi rencana ini.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



4.4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Digital Leadership*

Berdasarkan hasil olah data analisis statistik deskriptif pada variabel *Digital Leadership* dengan menggunakan SPSS, menunjukkan nilai rata – rata sebesar 3,41. Diadopsi dari *Skala likert* hal ini menunjukkan para karyawan magang merasakan bahwa pemimpin mereka memiliki gaya kepemimpinan *Digital Leadership*. Ini mencerminkan bahwa, menurut pandangan karyawan magang, pimpinan memiliki kemampuan yang memadai untuk mengintegrasikan teknologi digital dalam mendukung tujuan dan aktivitas kerja. Hal itu sejalan dengan rata-rata tertinggi sebesar 3,44 yang berarti karyawan magang sangat menghargai kemampuan pemimpin dalam membentuk dan mengelola tim secara efektif dan responsif.

Sedangkan rata-rata terkecil 3,39 terdapat pada item pernyataan ke empat dan ke lima yaitu Pemimpin perusahaan saya bertindak secara proaktif dalam proses transformasi digital di organisasi dan Pemimpin perusahaan saya bertindak sebagai pemandu dan panutan bagi mereka yang bekerja dalam proses transformasi digital, Hal ini menunjukkan apresiasi terhadap keseimbangan yang dicapai pemimpin, meskipun aspek ini dinilai sedikit kurang optimal dibandingkan dengan kemampuan dalam pengelolaan tim.

4.4.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil olah data analisis statistik deskriptif pada variabel *Knowledge Sharing* dengan menggunakan SPSS, menunjukkan nilai rata – rata sebesar 3,45. Diadopsi dari *Skala likert* hal ini menunjukkan para karyawan magang merasakan bahwa pemimpin mereka memiliki gaya kepemimpinan *Knowledge Sharing*. Ini mencerminkan apresiasi terhadap komunikasi, kolaborasi, dan transfer pengetahuan antar karyawan atau dari pemimpin kepada tim, yang dianggap membantu dalam pengembangan dan pembelajaran mereka di tempat kerja. Hal itu sejalan dengan rata-rata tertinggi sebesar 3,48 menunjukkan bahwa karyawan magang sangat menghargai peran pimpinan sebagai pembimbing yang lebih berfokus pada pencapaian tujuan daripada pengawasan ketat, yang mendukung budaya berbagi pengetahuan.

Sedangkan rata-rata terkecil sebesar 3,42 terdapat pada item pernyataan ke empat Pimpinan perusahaan saya mendorong pembelajaran dari pengalaman dan toleran terhadap kesalahan hingga batas tertentu., Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin dianggap memiliki keterbukaan dan toleransi dalam mendukung pembelajaran, walaupun ada ruang untuk penguatan lebih lanjut dalam aspek ini.

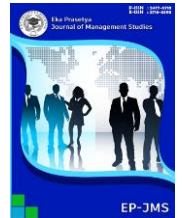
4.4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Emotional Intelligence*

Berdasarkan hasil olah data analisis statistik deskriptif pada variabel *Emotional Intelligence* dengan menggunakan SPSS, menunjukkan nilai rata – rata sebesar 3,40, yang berarti para karyawan magang merasakan bahwa pemimpin mereka cukup memiliki gaya kepemimpinan *Emotional*



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Intelligence, Hal itu sejalan dengan rata-rata tertinggi sebesar 3,42 Ini menunjukkan bahwa karyawan magang menghargai peran pimpinan sebagai pembimbing yang lebih berfokus pada pencapaian tujuan daripada pengawasan ketat, yang mendukung budaya berbagi pengetahuan. Sedangkan rata-rata terkecil sebesar 3,38 terdapat pada item pernyataan ke dua dan ke lima yaitu Pimpinan perusahaan saya membuat keputusan yang terburu-buru ketika mereka menjadi emosional dan Pimpinan perusahaan saya menyela ketika orang lain sedang berbicara, walaupun ada ruang untuk penguatan lebih lanjut dalam aspek ini.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara *Visionary Leadership*, *Digital Leadership*, *Knowledge Sharing*, terhadap *Emotional Intelligence*. Pada pengujian penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear berganda dengan bantuan software spss versi 25. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan p-value atau level of significant (alpha) sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah :

Jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka H_0 tidak didukung H_a didukung

Jika nilai sig. $> 0,05$ maka H_0 didukung, H_a tidak didukung

Berikut ini akan dijelaskan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini :

Hipotesis 1

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

H_{01} : *Visionary Leadership* tidak berpengaruh positif terhadap *Emotional Intelligence*.

H_{a1} : *Visionary Leadership* berpengaruh positif terhadap *Emotional Intelligence*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan.

Hasil Uji Hipotesis 1

Hasil olah data menggunakan SPSS, menunjukan nilai signifikansi sebesar $0,015 \leq 0,05$ dengan nilai estimasi sebesar 0,579 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *visionary leadership* terhadap *emotional intelligence*. Dapat diartikan bahwa apabila *visionary leadership* pada pimpinan karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta meningkat, maka *emotional intelligence* juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Hipotesis 2

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

H_{01} : *Digital Leadership* tidak berpengaruh positif terhadap *Emotional Intelligence*.

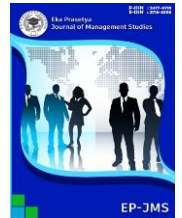
H_{a1} : *Digital Leadership* berpengaruh positif terhadap *Emotional Intelligence*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Hasil Uji Hipotesis 2

Hasil olah data menggunakan SPSS, menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,021 \leq 0,05$ dengan nilai estimasi sebesar 0,284 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *digital leadership* terhadap *emotional intelligence*. Dapat diartikan bahwa apabila *digital leadership* pada pimpinan karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta meningkat, maka *emotional intelligence* juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Hipotesis 3

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

H_{01} : *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh positif terhadap *Emotional Intelligence*.

H_{a1} : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *Emotional Intelligence*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan.

Hasil Uji Hipotesis 3

Hasil olah data menggunakan SPSS, menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,005 \leq 0,05$ dengan nilai estimasi sebesar 0,278 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *knowledge sharing* terhadap *emotional intelligence*. Dapat diartikan bahwa apabila *knowledge sharing* pada pimpinan karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta meningkat, maka *emotional intelligence* juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

4.6 Pembahasan

H_1 : Visionary Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Emotional Intelligence

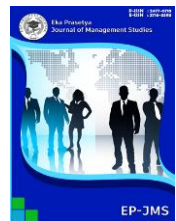
Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta menghasilkan bahwa *Visionary Leadership* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Emotional Intelligence*. Maka berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta mampu menyampaikan visi dengan jelas, menginspirasi, dan memberikan arahan yang strategis serta cenderung meningkatkan kesadaran emosi, dan membangun kemampuan empati karyawan magang. Dengan demikian karyawan magang memiliki kemampuan untuk menyusun dan mengomunikasikan visi yang jelas, realistis, dan memotivasi yang disebabkan oleh peran pimpinan yang *visionary leadership*. *Visionary leadership* ini dikenal dengan efektivitas komunikasi dan kemampuannya membangun hubungan emosional yang memperkuat kepercayaan serta komitmen anggota tim (Darmono et al., 2024).

Kemampuan ini sangat sesuai dengan kebutuhan karyawan magang Gen Z yang mengutamakan visi jangka panjang, pendekatan kolaboratif, serta lingkungan yang mendorong inovasi. Pemimpin



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



visioner menyediakan panduan strategis yang memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi sambil memberi ruang untuk kreativitas individu. Hal ini penting mengingat karakter Gen Z yang dibentuk oleh era digital, di mana mereka memiliki ekspektasi tinggi terhadap pemimpin yang adaptif dan fokus pada pengembangan diri (Dill, 2015; Wijoyo et al., 2020).

Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mengadopsi gaya *Visionary Leadership* mampu meningkatkan *Emotional Intelligence*. Pemimpin yang efektif dalam menyampaikan visi serta memberikan dukungan emosional dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan lebih percaya diri dalam mengelola emosi mereka dan membangun hubungan interpersonal yang sehat. Pemimpin visioner tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka panjang tetapi juga mendorong inovasi dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung pengembangan emosi dan profesionalisme (Yulikah et al., 2024).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anwar & Saraih (2024) dimana penelitian tersebut menghasilkan hasil yang serupa bahwa *Visionary Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Emotional Intelligence*. Hal ini menunjukkan bahwa *Visionary Leadership* secara signifikan berkontribusi pada pengembangan *Emotional Intelligence* melalui motivasi dan peningkatan kepercayaan dalam tim. Selain itu, gaya kepemimpinan ini terbukti mampu menciptakan budaya kerja yang inovatif, dan tangguh terhadap perubahan, menjadikannya sangat relevan dalam menghadapi dinamika dunia kerja saat ini. Gaya kepemimpinan ini mengedepankan penetapan tujuan yang ambisius serta kemampuan untuk menginspirasi tim dalam mencapai inovasi dan keunggulan. Pemimpin visioner perlu memiliki pemahaman yang mendalam mengenai tren pasar, perkembangan teknologi, dan regulasi untuk memandu organisasi menuju keberhasilan (Joel & Oguanobi, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan pentingnya *Visionary Leadership* dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan *Emotional Intelligence*, terutama bagi karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta.

H₂: Digital Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Emotional Intelligence

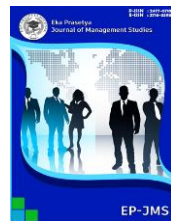
Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta menghasilkan bahwa *Digital Leadership* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Emotional Intelligence*. Maka berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam memanfaatkan teknologi secara efektif untuk mendukung komunikasi, koordinasi, serta pengelolaan tim memiliki peran penting dalam meningkatkan kesadaran emosi, dan empati karyawan. Pemimpin dengan gaya *Digital Leadership* mampu menggunakan berbagai platform teknologi untuk memastikan komunikasi yang transparan, alur kerja yang efisien, dan hubungan kerja yang lebih inklusif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan *emotional intelligence*.

Pengembangan ini memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pengelolaan organisasi, memperkuat kolaborasi, serta meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan melalui pendekatan berbasis data (Cahyadi & Magda, 2021). Namun, pemimpin dengan kemampuan ini tidak hanya memahami teknologi digital tetapi juga mampu menerapkannya untuk menciptakan lingkungan kerja



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



yang inovatif dan produktif (Prawestri et al., 2024). Pemimpin dengan gaya *digital leadership* berperan penting dalam menciptakan komunikasi yang efektif, membangun kepercayaan, dan memastikan koordinasi yang lancar di dalam tim. Dengan komunikasi digital, mereka mampu memperkuat koneksi antar anggota tim dan meningkatkan transparansi kerja. Hal ini menjadi relevan bagi Gen Z yang terbiasa mengandalkan teknologi dalam kehidupan sehari-hari dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap kepemimpinan yang adaptif (Arham et al., 2024; Dill, 2015). Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa *digital leadership* dapat meningkatkan *Emotional Intelligence* dengan membantu karyawan mengembangkan kesadaran diri, kemampuan regulasi emosi, dan empati. Pemimpin yang efektif dalam memanfaatkan teknologi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, mendukung pengelolaan emosi, dan mendorong kolaborasi antarindividu.

Hal ini sejalan dengan penelitian Anwar et al. (2024), yang menunjukkan bahwa *digital leadership* mendukung pengembangan *emotional intelligence* dengan memanfaatkan teknologi untuk menciptakan komunikasi yang lebih baik dalam tim. Pemimpin yang proaktif dalam memanfaatkan teknologi mampu mengelola dinamika emosional dalam organisasi dengan lebih baik, sehingga membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi dan pertumbuhan pribadi. Dengan demikian, *Digital Leadership* tidak hanya membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan teknologi tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan *Emotional Intelligence* karyawan magang Gen Z. Hal ini penting dalam menciptakan tim yang kolaboratif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan di dunia kerja yang dinamis.

H₃: Knowledge Sharing memiliki pengaruh positif terhadap Emotional Intelligence

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta menghasilkan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Emotional Intelligence*. Maka berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin sering seorang pemimpin mendorong praktik *knowledge sharing* dalam tim, semakin besar kemampuan karyawan untuk mengenali, mengelola, dan memahami emosi mereka sendiri serta orang lain. Pemimpin tersebut juga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, mendukung empati, dan membangun pemahaman interpersonal yang lebih dalam pada karyawan magang Gen Z.

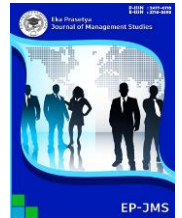
Pada karyawan magang Gen Z, peran *knowledge sharing* menjadi elemen penting karena mengingat karakteristik generasi ini yang cenderung menghargai pembelajaran kolaboratif dan dukungan antarindividu dalam lingkungan kerja. Melalui praktik *knowledge sharing*, baik secara formal melalui pelatihan dan diskusi maupun informal melalui mentoring, karyawan magang dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk memahami perspektif rekan kerja, mengelola konflik, dan membangun hubungan kerja yang lebih produktif (Emilisa et al., 2023; Nasution & Sugiarto, 2024). *Knowledge sharing* juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang mendukung kemampuan karyawan untuk memahami perspektif orang lain dan mengelola emosi mereka sendiri (Kusumawati, 2023).

Lingkungan kerja yang mendorong *knowledge sharing* dapat meningkatkan kemampuan sosial dan empati karyawan. Ketika karyawan memiliki motivasi dan rasa percaya terhadap rekan kerja serta



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



merasa aman untuk berbagi informasi, mereka cenderung lebih mudah memahami emosi orang lain dan mengelola hubungan interpersonal secara efektif. Hal ini sejalan dengan karakteristik Gen Z yang menghargai kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, dan interaksi sosial dalam lingkungan kerja (Barry et al., 2024; Wijoyo et al., 2020).

Hal ini sejalan dengan dengan penelitian (Anwar & Saraih, 2024) yang menekankan bahwa *knowledge sharing* memperkuat *emotional intelligence* melalui peningkatan hubungan interpersonal. Hal ini semakin menegaskan bahwa pengembangan *emotional intelligence* tidak hanya bergantung pada kepemimpinan, tetapi juga pada praktik kolaboratif yang terintegrasi dalam budaya organisasi. Dengan demikian, *knowledge sharing* tidak hanya berdampak pada kinerja tim tetapi juga memberikan kontribusi signifikan pada pengembangan *emotional intelligence*. Hal ini sangat penting bagi karyawan magang Gen Z, yang membutuhkan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung pembelajaran untuk mengembangkan potensi mereka secara optimal.

5. KESIMPULAN

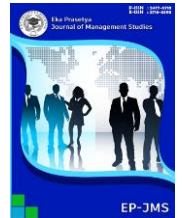
Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian. Maka, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Merujuk pada hasil analisis statistik deskriptif untuk masing-masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Hasil analisis *Visionary Leadership* menunjukkan bahwa karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta merasakan bahwa para pemimpin mampu menyampaikan visi organisasi secara jelas, memberikan inspirasi kepada karyawan magang, menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan jangka panjang, serta merasakan bahwa pemimpin mereka memiliki gaya kepemimpinan *Visionary Leadership* selama periode pelaksanaan magang. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang ditimbulkan oleh *Visionary Leadership* terhadap *Emotional Intelligence*. Apabila pemimpin memiliki persepsi *Visionary Leadership* tentunya akan meningkatkan *Emotional Intelligence* dalam kepemimpinan mereka.
 - b. Hasil analisis *Digital Leadership* menunjukkan bahwa karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta merasakan bahwa para pemimpin secara efektif memanfaatkan teknologi untuk mendukung komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan, yang relevan dengan preferensi digital generasi Z, serta merasakan bahwa pemimpin mereka memiliki gaya kepemimpinan *Digital Leadership* selama periode pelaksanaan magang. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang ditimbulkan oleh *Digital Leadership* terhadap *Emotional Intelligence*. Apabila pemimpin memiliki persepsi *Digital Leadership* tentunya akan meningkatkan *Emotional Intelligence* dalam kepemimpinan mereka.
 - c. Hasil analisis *Knowledge Sharing* menunjukkan bahwa karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta merasakan bahwa para pemimpin secara aktif berbagi informasi dan pengalaman, terutama dalam lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan keterbukaan, serta



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



merasakan bahwa pemimpin mereka memiliki gaya kepemimpinan *Knowledge Sharing* selama periode pelaksanaan magang. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang ditimbulkan oleh *Knowledge Sharing* terhadap *Emotional Intelligence*. Apabila pemimpin memiliki persepsi *Knowledge Sharing* tentunya akan meningkatkan *Emotional Intelligence* dalam kepemimpinan mereka.

d. Hasil analisis *Emotional Intelligence* menunjukkan bahwa karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta merasakan bahwa para pemimpin memiliki *Emotional Intelligence* yang tinggi, terutama dalam hal kemampuan mengenali emosi, mengelola stres, dan berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja serta atasan, serta merasakan bahwa pemimpin mereka memiliki gaya kepemimpinan *Emotional Intelligence* selama periode pelaksanaan magang.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama menghasilkan bahwa *Visionary Leadership* secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap *Emotional Intelligence*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pemimpin memiliki gaya kepemimpinan *Visionary Leadership* akan meningkatkan *Emotional Intelligence* pada gaya kepemimpinannya.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua menghasilkan bahwa *Digital Leadership* secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap *Emotional Intelligence*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pemimpin memiliki gaya kepemimpinan *Digital Leadership* akan meningkatkan *Emotional Intelligence* pada gaya kepemimpinannya.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga menghasilkan bahwa *Knowledge Sharing* secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap *Emotional Intelligence*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pemimpin memiliki gaya kepemimpinan *Knowledge Sharing* akan meningkatkan *Emotional Intelligence* pada gaya kepemimpinannya.

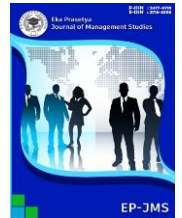
Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi perusahaan dan instansi di DKI Jakarta yang merekrut karyawan magang terutama Gen Z Sehingga implikasi manajerial pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dan instansi dapat mengadopsi gaya kepemimpinan *Visionary Leadership* dalam memimpin karyawannya terutama karyawan magang Gen Z. *Visionary Leadership* dapat menjadi suatu bentuk pendekatan hubungan yang erat dan positif antara pemimpin dan karyawan. Gaya kepemimpinan *Visionary Leadership* mengintegrasikan investasi teknologi dengan strategi bisnis jangka panjang serta memastikan pelaksanaan rencana teknologi berjalan efektif melalui pelatihan dan pendampingan karyawan. Dengan penerapan gaya kepemimpinan ini, dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif serta dapat membangun hubungan positif yang lebih dalam antara pemimpin dan karyawan.
2. Perusahaan dan instansi dapat menumbuhkan sifat *Digital Leadership* dalam diri karyawan. Untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan digital dan meningkatkan komunikasi strategis untuk memastikan setiap anggota tim memahami perannya dalam proses transformasi. Dengan penerapan gaya kepemimpinan ini, dapat menciptakan lingkungan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



kerja yang inklusif serta dapat membangun hubungan positif yang lebih dalam antara pemimpin dan karyawan.

3. Perusahaan dan instansi dapat menumbuhkan sifat *Knowledge Sharing* dalam diri karyawan. Untuk membangun sistem evaluasi yang fokus pada solusi, memberikan ruang untuk diskusi konstruktif setelah kesalahan, dan memastikan batas toleransi terhadap kesalahan jelas dan terukur. Dengan penerapan gaya kepemimpinan ini, dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta dapat membangun hubungan positif yang lebih dalam antara pemimpin dan karyawan.
4. Perusahaan dan instansi harus mendorong peningkatan *Emotional Intelligence*. Hal ini dapat dilakukan dengan perlunya program pengembangan *emotional intelligence* bagi pemimpin, seperti pelatihan manajemen emosi, teknik mendengarkan aktif, dan pengendalian impuls agar proses pengambilan keputusan lebih objektif dan kolaboratif. Selain itu juga peningkatan *Emotional intelligence* dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan magang sehingga mereka dapat dengan percaya diri memberikan ide-ide kreatif dan kontribusi melalui kinerja mereka tanpa rasa ragu maupun rasa takut.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi *Emotional Intelligence* yaitu *Visionary Leadership*, *Digital Leadership*, dan *Knowledge Sharing* yang dimana masih ada banyak faktor lain yang mempengaruhi *Emotional Intelligence* yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan magang Gen Z di DKI Jakarta.
3. Pada penelitian ini, tidak ditentukannya lama bekerja sebagai kriteria eksklusif responden. Sehingga, responden dalam penelitian ini terbuka untuk karyawan magang baru hingga yang telah memiliki pengalaman kerja yang lebih lama.
4. Pada penelitian ini, tidak disertakannya informasi mengenai durasi magang responden. Hal ini menghasilkan ketidakpastian terkait sejauh mana perbedaan lama bekerja antara karyawan magang karyawan magang baru dan karyawan magang yang sudah lama mulai magang.

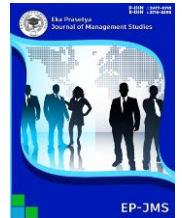
Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan lama durasi magang pada data responden sehingga dapat terlihat apakah terdapat perbedaan hasil penelitian pada karyawan magang baru dan karyawan magang yang sudah lama mulai magang.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti objek penelitian yang lebih luas, seperti karyawan kontrak ataupun karyawan tetap dari Generasi Milenial hingga Generasi X
3. Pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel *Digital Citizenship*, *Systematic Improvement* seperti pada penelitian dari (Anwar & Saraih, 2024).

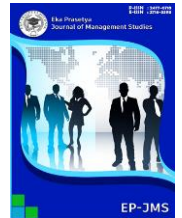
DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwangi, B. A., & Nugroho, S. P. (2024). Analysis Of The Influence Of Visionary Leadership Style With Job Discipline On Worker Productivity And Harmonious Work As Moderating Variables. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 1285–1295. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4564>
- Anjum, S. (2020). Impact of internship programs on professional and personal development of business students: a case study from Pakistan. *Future Business Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-019-0007-3>
- Anwar, S., & Saraih, U. N. (2024). Digital leadership in the digital era of education: enhancing knowledge sharing and emotional intelligence. *International Journal of Educational Management*. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2023-0540>
- Anwar, S., Saraih, U. N., & Soomro, B. A. (2024). Unveiling the role of emotional intelligence as a mediator between digital leadership and employee cynicism: a study in the private higher educational institutes. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2024-4204>
- Arham, A. F., Norizan, N. S., Koe, W.-L., & Arham, A. F. (2024). Mapping The Landscape Towards Sustainability: A Bibliometric Analysis Of Digital Leadership And Performance. *Journal Of Law And Sustainable Development*, 12(2), E3404. <https://doi.org/10.55908/Sdgs.V12i2.3404>
- Astrid Anindya, D. (2017). Pengaruh Etika Bisnis Islam Terhadap Keuntungan Usaha Pada Wirausaha Di Desa Delitua Kecamatan Delitua. *At-Tawassuh*, Vol. II, No.2.
- Barry, M., Barrie, A., & Kuyateh, A. (2024). Knowledge-Sharing Practice in Malaysian Academic Libraries: A Mediating Role of Intention. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 13(3). <https://doi.org/10.6007/ijarped/v13-i3/22066>
- Block, J. H., Fisch, C. O., & van Praag, M. (2017). The Schumpeterian entrepreneur: a review of the empirical evidence on the antecedents, behaviour and consequences of innovative entrepreneurship. *Industry and Innovation*, 24(1), 61–95. <https://doi.org/10.1080/13662716.2016.1216397>
- Cahyadi, A., & Magda, R. (2021). Digital leadership in the economies of the G20 countries: A secondary research. *Economies*, 9(1). <https://doi.org/10.3390/economies9010032>
- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 47. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780>



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

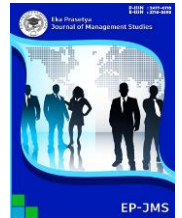


- Collado-Soler, R., Trigueros, R., Aguilar-Parra, J. M., & Navarro, N. (2023). Emotional Intelligence and Resilience Outcomes in Adolescent Period, is Knowledge Really Strength? In *Psychology Research and Behavior Management* (Vol. 16, pp. 1365–1378). Dove Medical Press Ltd. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S383296>
- Csepregi, A., & Horvath, Vi. P. (2024). Overview of Knowledge Sharing Concepts in a Project Environment: A Systematic Literature Review. In *Project Management Journal, and International Journal of Managing Projects in Business*. <https://journals.sagepub.com/home/pmx>,
- Darmono, Nuruzzaman, M., Wahyuni, I., Setiawan, R. J., & Ma'ruf, K. (2024). *Visionary Leadership: The Key To Quality Education*. 21(05). <https://doi.org/10.5281/Zenodo.11365178>
- Dill, K. (2015, November 6). *7 Things Employers Should Know About The Gen Z Workforce*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/kathryndill/2015/11/06/7-things-employers-should-know-about-the-gen-z-workforce/>
- Emilisa, N., Wahyuni, L., Suhaeni, L., & Susanti, O. (2023). *The Consequences of Emotional Labor among Culinary Sector SMEs Employees in Jakarta* (pp. 487–495). https://doi.org/10.2991/978-94-6463-350-4_47
- Emilisa, N., Yudhaputri, E. A., Lunarindiah, G., & Rahmawati, R. (2022). *Journal Of Critical Reviews The Role Of Social Media Used At Work And Employees' Work Performance At Five Radio Stations In Jakarta*. <https://www.researchgate.net/publication/358740439>
- Goleman, D. (2020). *Emotional Intelligence Why It Can Matter More Than Iq*. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2c5&q=daniel+goleman+emotional+intelligence+2020&btnG=
- GoodStats, 2023. (2023, August 29). *Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Oleh Gen Z*.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*.
- Hanandeh, A., Altaher, A. M., Halim, M., Rezk, W., Mahfoudh, N., Hammouri, Q., & Darawsheh, S. R. (2023). The effects of digital transformation, digital leadership, and entrepreneurial motivation on business decision making and business process performance: Evidence from greater Amman municipality. *International Journal of Data and Network Science*, 7(2), 575–582. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.3.014>
- Houghton, J. D., Wu, J., Godwin, J. L., Neck, C. P., & Manz, C. C. (2024). Now More Than Ever: Emotional Intelligence, Self-Leadership, and Student Stress Coping Revisited. In *Journal of Management Education*. SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/10525629241263804>
- Jain, P., Seal, M., Jain, N., & Agarwal, P. (2024). *Emotional Intelligence: A Key to Reducing Work-Life Stress*. 2584–1890.
- Javaid, Z. K., Mubashar, M., Mahmood, K., Noor, A., Javed, N., Akhtar, K., & Ali, A. L. (2024). Effect of Emotional Intelligence and Self-concept on Academic Performance: A Systematic Review of Cross-Cultural Research. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 13(2), 189–199. <https://doi.org/10.61506/01.00315>



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

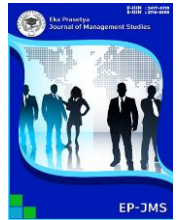


- Joel, O. T., & Oguanobi, Vi. U. (2024). Leadership and management in high-growth environments: effective strategies for the clean energy sector. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(5), 1423–1440. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v6i5.1092>
- Kemdikbud, 2023. (2023, January 23). *Kontribusi Pengembangan Teknologi di Era Pendidikan Abad 21*. <https://ppg.kemdikbud.go.id/news/kontribusi-pengembangan-teknologi-di-era-pendidikan-abad-21>
- Kouzes, T. K., & Posner, B. Z. (2019). Influence of managers' mindset on leadership behavior. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(8), 829–844. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2019-0142>
- Kusumawati, E. (2023). Kepemimpinan Digital dalam Pendidikan: Sebuah Analisis Bibliometrik. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 4(2), 252–260. <https://doi.org/10.51454/jet.v4i2.254>
- Luo, C., Lan, Y., (Robert) Luo, X., & Li, H. (2021). The effect of commitment on knowledge sharing: An empirical study of virtual communities. *Technological Forecasting and Social Change*, 163. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120438>
- Nasution, K. U., & Sugiarto, A. (2024). The Influence Of Knowledge Management On The Culture Of Knowledge Sharing With Leadership As An Intervening Variable At The Ministry Of Religion Of Binjai City. *International Journal of Society and Law*, 2(2). <https://doi.org/10.61306/ijsl>
- Oliveira, M., Curado, C., Balle, A. R., & Kianto, A. (2020). Knowledge sharing, intellectual capital and organizational results in SMES: are they related? *Journal of Intellectual Capital*, 21(6), 893–911. <https://doi.org/10.1108/JIC-04-2019-0077>
- Park, S., Wang, A., Kawas, B., Liao, Q. V., Piorkowski, D., & Danilevsky, M. (2021). Facilitating Knowledge Sharing from Domain Experts to Data Scientists for Building NLP Models. *International Conference on Intelligent User Interfaces, Proceedings IUI*, 585–596. <https://doi.org/10.1145/3397481.3450637>
- Petrides, K. V., & Mavroveli, S. (2020). Theory and Applications of Trait Emotional Intelligence. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, 23(1), 24. https://doi.org/10.12681/psy_hps.23016
- Phan, T. T. A. (2019). Does organizational innovation always lead to better performance? A study of firms in Vietnam. *Journal of Economics and Development, ahead-of-print(ahead-of-print)*. <https://doi.org/10.1108/jed-06-2019-0003>
- Prawestri, M., Rahayu, M. K. P., & Qamari, I. N. (2024). Mapping the Digital Leadership Research Landscape on Industri 4.0: A Bibliometric Analysis. *Asian Journal of Management Analytics*, 3(3), 889–900. <https://doi.org/10.55927/ajma.v3i3.10378>
- Ranganathan, P., & Caduff, C. (2023). Designing and validating a research questionnaire - Part 1. *Perspectives in Clinical Research*, 14(3), 152–155. https://doi.org/10.4103/picr.picr_140_23
- Rosadi, I., Setyaningsih, S., & Suhardi, E. (2024). *The Influence Of Visionary Leadership, Organizational Culture, Self-Efficacy, And Work Motivation On Teacher Creativity*. <https://doi.org/10.11717/j>



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *An easy way to help students learn, collaborate, and grow*. www.wileypluslearningspace.com
- Sfetcu, N. (2020). *Emotional Intelligence*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32991.20640>
- Simmie, G. M., & Sheehan, C. (2022). The positioning of moral leadership in primary education: perspectives and contextual understandings of school principals in Ireland. *International Journal of Leadership in Education*. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2077457>
- Wade, A. A., Grant, A., Karasaki, S., Smoak, R., Cwiertny, D., Wilcox, A. C., Yung, L., Sleeper, K., & Anandhi, A. (2020). Developing leaders to tackle wicked problems at the nexus of food, energy, and water systems. *Elementa*, 8(1). <https://doi.org/10.1525/elementa.407>
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *GENERASI Z & REVOLUSI INDUSTRI 4.0* (1st ed.). CV. PENA PERSADA. https://www.researchgate.net/publication/343416519_GENERASI_Z_REVOLUSI_INDUSTRI_40
- Yopan, M., Kasali, R., Balqiah, T. E., & Pasaribu, M. (2022). The Role of Digital Leadership, Customer Orientation and Business Model Innovation for IoT Companies. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS*, 27(2), 2022. <https://www.researchgate.net/publication/361360625>
- Yulikah, A., Qomar, M., Mutohar, P. M., & Ambarwati. (2024). Futuristic Thinking Based On Organizational Culture For Visionary Leaders In Increasing The Competitiveness Of Educational Institutions. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 5. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v5i4>