



PRAKTIK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENGELOLA PRODUKTIVITAS TIM PADA START-UP DIGITAL DI INDONESIA

Moh. Sutoro¹

¹Universitas Bina Bangsa

Email : m.sutoro@binabangsa.ac.id¹

Abstract

This study aims to explore the practice of transformational leadership in managing team productivity in digital start-ups in Indonesia. A qualitative approach was employed, using semi-structured interviews, participatory observation, and organizational documentation for data collection. Data analysis was conducted using NVivo to identify themes, patterns, and meanings of team interactions and the influence of transformational leadership dimensions on productivity. The results indicate that the four dimensions of transformational leadership Inspirational Motivation, Idealized Influence, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration synergistically enhance motivation, creativity, collaboration, and team performance. Inspirational Motivation fosters shared vision understanding, Idealized Influence builds professional role modeling, Intellectual Stimulation promotes innovation, and Individualized Consideration addresses individual needs. These findings confirm that transformational leadership is an effective strategy for maintaining productivity and innovation in the dynamic environment of digital start-ups. This study provides both theoretical and practical contributions to leadership development and team management in digital organizations in Indonesia.

Keywords: Transformational leadership, Team productivity, Digital start-ups, Organizational management

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi praktik kepemimpinan transformasional dalam mengelola produktivitas tim pada start-up digital di Indonesia. Pendekatan kualitatif digunakan dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan dokumentasi organisasi. Analisis data dilakukan menggunakan NVivo untuk mengidentifikasi tema, pola, dan makna dari interaksi tim serta pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat dimensi kepemimpinan transformasional *Inspirational Motivation*, *Idealized Influence*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration* secara sinergis meningkatkan motivasi, kreativitas, kolaborasi, dan kinerja anggota tim. *Inspirational Motivation* mendorong pemahaman visi bersama, *Idealized Influence* membentuk keteladanan profesional, *Intellectual Stimulation* meningkatkan inovasi, dan *Individualized Consideration* memperhatikan kebutuhan individual anggota. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan strategi efektif dalam mempertahankan produktivitas dan inovasi di lingkungan start-up digital yang dinamis. Penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dan praktis bagi pengembangan kepemimpinan dan manajemen tim pada organisasi digital di Indonesia.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, Produktivitas tim, Start-up digital, Manajemen organisasi

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan disiplin ilmu yang memberikan landasan bagi organisasi untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien. Manajemen modern tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada perilaku organisasi dan kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja tim. Menurut Robbins dan Coulter (2018), manajemen adalah proses koordinasi aktivitas melalui orang lain agar tujuan

organisasi tercapai dengan optimal. Dalam era digital dan transformasi global, pemimpin dituntut untuk mampu menginspirasi dan memotivasi tim, tidak sekadar mengatur, sehingga produktivitas tim dapat meningkat secara berkelanjutan (Anggraini, Wulandari, & Setiawan, 2025).

Salah satu tantangan penting dalam manajemen kontemporer adalah **mengelola produktivitas tim**, terutama pada organisasi yang beroperasi di lingkungan dinamis seperti start-up digital. Produktivitas tim mencerminkan kemampuan kelompok kerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam batas waktu dan sumber daya tertentu. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individual anggota tim, tetapi juga oleh kerjasama tim, komunikasi, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi (Pratama, 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas tim melalui penciptaan visi bersama, motivasi tinggi, serta stimulasi kreatif di lingkungan kerja yang terus berubah.

Dalam konteks start-up digital di Indonesia, fenomena pertumbuhan usaha berbasis teknologi menunjukkan tingkat persaingan yang tinggi. Start-up digital memiliki struktur organisasi yang relatif datar, rentang kontrol yang luas, kecepatan perubahan strategi yang tinggi, dan kebutuhan inovasi yang terus meningkat. Realitas ini menuntut pemimpin yang mampu mengelola tim secara adaptif, memupuk rasa saling percaya, mendorong kolaborasi, dan memaksimalkan potensi anggota tim. Banyak start-up mengalami kendala produktivitas ketika pemimpin belum mampu menyelaraskan tujuan individu dan tujuan organisasi secara efektif (Alfi, 2024).

Salah satu faktor yang mempengaruhi dinamika produktivitas tim adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi anggota tim melalui pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual untuk mencapai tujuan bersama (Sulistiwati, 2025). Kepemimpinan ini tidak hanya memerintah, tetapi juga menginspirasi, memberdayakan, dan menciptakan iklim kerja kolaboratif, inovatif, serta adaptif terhadap perubahan. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif terhadap produktivitas tim dan kinerja karyawan, termasuk dalam konteks start-up digital.

Hasil survey terhadap beberapa start-up digital di Indonesia menunjukkan bahwa manajer mayoritas menyadari perlunya pengembangan kepemimpinan yang kuat untuk mengatasi masalah sinkronisasi tim, motivasi yang rendah, dan turunnya produktivitas pada fase pertumbuhan cepat organisasi. Hal ini menegaskan adanya kesenjangan antara teori manajemen yang ideal dan praktik kepemimpinan yang diterapkan saat ini.

Fenomena penelitian ini menunjukkan bahwa banyak start-up digital di Indonesia mengalami tingkat produktivitas tim yang fluktuatif akibat lingkungan kerja yang cepat berubah dan tuntutan inovasi yang tinggi. Beberapa tim sering menghadapi tantangan dalam menyelesaikan proyek tepat waktu,

kurangnya koordinasi antar anggota, serta kesulitan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Di sisi lain, beberapa start-up yang berhasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan keterlibatan tim, memotivasi anggota untuk berinovasi, dan mendorong kolaborasi lintas fungsi, sehingga produktivitas tim dapat lebih terjaga (Pratama, 2023; Sulistiawati, 2025). Fenomena ini menekankan pentingnya pemahaman mendalam tentang praktik kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam konteks start-up digital Indonesia, di mana kecepatan adaptasi dan kreativitas menjadi kunci keberhasilan.

Masalah-masalah yang muncul dalam konteks ini berkaitan dengan ketidakseimbangan antara tuntutan produktivitas dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Banyak pemimpin start-up belum sepenuhnya mengimplementasikan prinsip transformasional dalam pengelolaan tim, sehingga terjadi hambatan seperti kurangnya motivasi, komunikasi yang tidak efektif, konflik internal, dan kesulitan dalam memaksimalkan potensi individu. Selain itu, dinamika organisasi yang cepat sering memunculkan tekanan pada tim untuk menghasilkan inovasi, sementara pengembangan kompetensi kepemimpinan yang adaptif masih terbatas (Angraini, et al, 2025; Alfi, 2024). Kondisi ini menimbulkan kebutuhan mendesak untuk mengeksplorasi praktik kepemimpinan transformasional sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas tim secara berkelanjutan dan mengurangi masalah yang menghambat kinerja start-up digital di Indonesia.

Penelitian-penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas tim dan kinerja organisasi di era digital, yang relevan dengan konteks start-up digital di Indonesia. Misalnya, penelitian Pratama (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan produktivitas tim dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan motivasi internal anggota tim. Di sektor teknologi di Indonesia, Mulyadi (2024) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual yang memacu kreativitas, khususnya dalam menghadapi tantangan digital. Studi di sektor e-commerce start-up di Palembang juga menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional seperti motivational inspiration dan individualized consideration berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Fikri, Destikarini, Wibowati, Basron, & Efniar, 2025). Penelitian lain oleh Ginting, Sihombing, dan Tampubolon (2025) mengungkapkan bahwa pemimpin transformasional membangun budaya kerja yang positif dalam perusahaan start-up, yang pada akhirnya memperkuat semangat kerja dan efektivitas tim. Selain itu, penelitian Hidayah (2025) menegaskan peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui pemberdayaan tim dan peningkatan motivasi, yang secara tidak langsung mendukung produktivitas dan kualitas kerja, khususnya dalam dinamika lingkungan digital yang cepat berubah.

Meskipun penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap produktivitas tim dan kinerja organisasi (Pratama, 2023; Mulyadi, 2024; Fikri et al., 2025; Ginting, et al, 2025; Hidayah, 2025), terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang masih perlu dijawab. Pertama, sebagian besar studi menekankan konteks perusahaan besar atau sektor industri tertentu, sehingga masih sedikit penelitian yang secara khusus meneliti start-up digital di Indonesia, yang memiliki karakteristik dinamis, struktur organisasi datar, dan kebutuhan inovasi tinggi. Kedua, fokus penelitian terdahulu sering terbatas pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja individual atau tim secara umum, tetapi belum mendalami secara rinci bagaimana praktik kepemimpinan transformasional diterapkan untuk mengelola produktivitas tim secara sistematis di tengah tekanan lingkungan digital yang cepat berubah. Hal ini menciptakan peluang untuk mengeksplorasi secara empiris praktik kepemimpinan transformasional yang mampu menyeimbangkan motivasi, kolaborasi, dan pencapaian target dalam tim start-up digital.

Sebagai *novelty* dari penelitian ini, studi ini menyoroti secara spesifik praktik kepemimpinan transformasional dalam konteks start-up digital Indonesia dengan fokus pada pengelolaan produktivitas tim, yang belum banyak dibahas dalam literatur sebelumnya. Penelitian ini tidak hanya mengukur dampak kepemimpinan terhadap kinerja tim, tetapi juga mengeksplorasi strategi praktis dan dimensi kepemimpinan transformasional seperti inspirasi motivasional, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual yang efektif dalam meningkatkan produktivitas tim di lingkungan kerja yang sangat dinamis. Dengan demikian, studi ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah dan praktis bagi pengembangan kepemimpinan dan manajemen start-up digital, sekaligus menjadi referensi bagi pemimpin yang ingin meningkatkan efektivitas tim dan inovasi organisasi dalam era digital.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen dan Produktivitas Tim

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Robbins & Coulter, 2018). Produktivitas tim mencerminkan kemampuan kelompok untuk mencapai target dengan kualitas optimal dalam waktu tertentu. Penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen yang efektif, termasuk perencanaan strategis dan koordinasi tim, dapat meningkatkan kinerja dan motivasi anggota tim, serta memaksimalkan hasil kerja di lingkungan organisasi dinamis seperti start-up digital (Pratama, 2023; Anggraini, Wulandari, & Setiawan, 2025).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggota tim agar melebihi ekspektasi mereka (Bass, 1999; Hidayah, 2025). Pemimpin transformasional menggunakan dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* untuk menciptakan lingkungan kerja inovatif. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional efektif meningkatkan produktivitas tim, kreativitas, dan keterlibatan karyawan dalam start-up digital, terutama pada konteks perubahan cepat dan tuntutan inovasi tinggi (Pratama, 2023; Mulyadi, 2024).

Start-Up Digital dan Dinamika Organisasi

Start-up digital memiliki karakteristik organisasi datar, fleksibilitas tinggi, dan tekanan inovasi yang cepat, sehingga produktivitas tim sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan manajemen adaptif (Fikri et al., 2025; Ginting, et al, 2025). Studi menunjukkan bahwa struktur organisasi yang fleksibel memungkinkan pemimpin transformasional menciptakan kolaborasi lintas fungsi, memperkuat motivasi individu, dan menumbuhkan budaya kerja positif, sehingga produktivitas tim meningkat. Pendekatan ini krusial dalam menghadapi ketidakpastian pasar dan tuntutan teknologi yang terus berubah (Alfi, 2024; Sulistiawati, 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi secara mendalam praktik kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan produktivitas tim di start-up digital Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena mampu menangkap persepsi, pengalaman, dan realitas sosial fenomena yang kompleks dari perspektif pelaku dalam konteks nyata. Analisis data kualitatif akan dibantu oleh perangkat lunak **NVivo**, yang memungkinkan perolehan tema dan makna dari data teks secara sistematis serta meningkatkan validitas dan ketelitian analisis (Hartono et al., 2025; Allsop et al., 2022). Waktu penelitian dilaksanakan selama November - Desember 2025, dengan pengumpulan dan analisis data berjalan paralel.

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif yang berfokus pada pemahaman fenomena sosial melalui narasi dan data tekstual dari sumber primer. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ingin menggali secara mendalam praktik kepemimpinan dan pengalaman anggota tim dalam start-up digital, bukan sekadar mengukur hubungan antar variabel secara statistik (Winarni, 2025). Metode ini sesuai untuk menafsirkan makna tindakan kepemimpinan dalam konteks kerja tim yang

dinamis serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam realitas organisasi digital.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada beberapa start-up digital di Indonesia yang dipilih secara purposive berdasarkan kriteria: memiliki struktur tim yang jelas, pemimpin yang berinteraksi langsung dengan anggota tim, serta bersedia menjadi responden penelitian. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung dari November hingga Desember 2025, meliputi fase pengumpulan data, transkripsi, dan analisis melalui NVivo. Rentang waktu ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang cukup dalam fase produktivitas tim saat periode tertentu.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan

Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan dokumentasi internal organisasi terkait praktik kepemimpinan dan kinerja tim. Wawancara akan dilakukan terhadap pemimpin dan anggota tim start-up untuk mendapatkan beragam perspektif pengalaman kepemimpinan transformasional. Teknik observasi digunakan untuk melihat langsung kondisi kerja tim di lingkungan organisasi, sedangkan dokumentasi selesai berupa catatan, laporan kinerja, dan hasil rapat yang relevan dengan pengelolaan tim.

Proses Analisis Data dengan NVivo

Analisis data dilakukan secara kualitatif tematik dengan bantuan perangkat lunak **NVivo** untuk memperkuat akurasi dan sistematisasi pengodean data (Hartono et al., 2025; Allsop et al., 2022). Tahapan analisis meliputi:

1. Transkripsi data → mengonversi hasil wawancara dan catatan observasi ke bentuk teks.
2. Import data ke NVivo → mengumpulkan semua dokumen data ke satu proyek NVivo.
3. Pengodean (coding) → pengkategorian kata, frasa, dan tema utama berdasarkan fokus penelitian.
4. Penciptaan node dan tema → mengelompokkan kode menjadi tema besar yang relevan dengan kepemimpinan transformasional dan produktivitas tim.
5. Pencarian pola dan visualisasi → menggunakan fitur query NVivo untuk menemukan hubungan antar tema dan memvisualisasikan hasil analisis dalam bentuk matriks atau diagram.

Prosedur ini membantu peneliti mengidentifikasi pola dan makna mendalam dari data kualitatif, selain menjaga ketelitian dan konsistensi analisis melalui jejak audit data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menampilkan temuan terkait praktik kepemimpinan transformasional dalam mengelola produktivitas tim pada start-up digital di Indonesia. Analisis dilakukan melalui NVivo dari wawancara, observasi, dan dokumentasi internal, sehingga menghasilkan tema-tema kunci, pola interaksi tim, serta pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas. Temuan disajikan melalui tabel deskriptif, kutipan naratif, dan penjelasan yang memperlihatkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja tim.

Tabel 1. Dimensi Kepemimpinan Transformasional yang Diterapkan Pemimpin Start-Up

Dimensi Kepemimpinan	Penerapan dalam Praktik	Contoh Praktik
Inspirational Motivation	Sangat dominan	Pemimpin memotivasi tim dengan visi bersama dan arahan yang jelas
Idealized Influence	Cukup dominan	Pemimpin menjadi teladan profesional dan etis
Intellectual Stimulation	Moderat	Pemimpin mendorong anggota tim berpikir kreatif dan mencari solusi baru
Individualized Consideration	Lebih sedikit	Pemimpin memberikan perhatian personal sesuai kebutuhan anggota tim

Sumber: Hasil wawancara dan observasi, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa *Inspirational Motivation* paling banyak diterapkan oleh pemimpin, diikuti *Idealized Influence* dan *Intellectual Stimulation*. Dimensi *Individualized Consideration* lebih sedikit, namun tetap penting dalam memperhatikan kebutuhan individual anggota tim, yang membantu menjaga motivasi dan produktivitas.

Tabel 2. Persepsi Anggota Tim tentang Produktivitas

Tingkat Produktivitas	Persepsi Anggota
Tinggi	Sebagian besar anggota menilai produktivitas tim optimal dan sesuai target
Sedang	Beberapa anggota merasa produktivitas berjalan baik namun ada tantangan tertentu
Rendah	Hanya beberapa anggota merasa produktivitas tim terhambat oleh kendala internal atau eksternal

Sumber: Data wawancara dan observasi, 2025

Tabel di atas menekankan bahwa mayoritas anggota tim menilai produktivitas tinggi hingga optimal, menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan efektivitas kerja tim. Tantangan tertentu masih muncul terkait penyesuaian beban kerja dan target proyek.

Tabel 3. Faktor Pendukung dan Hambatan Produktivitas Tim

Faktor	Pengaruh terhadap Produktivitas	Contoh
Dukungan Kepemimpinan	Sangat mendukung	Pemimpin mendorong ide baru dan memberikan feedback konstruktif
Kolaborasi Tim	Mendukung	Tim melakukan rapat rutin dan

Faktor	Pengaruh terhadap Produktivitas	Contoh
		brainstorming ide proyek
Tekanan Deadline	Menjadi hambatan	Deadline proyek menimbulkan stres dan tekanan pada tim
Keterbatasan Sumber Daya	Menjadi hambatan	Beberapa anggota merasa kurang dukungan teknologi dan fasilitas

Sumber: Observasi dan wawancara, 2025

Tabel di atas menekankan bahwa dukungan kepemimpinan dan kolaborasi tim adalah faktor utama yang meningkatkan produktivitas. Tekanan deadline dan keterbatasan sumber daya menjadi hambatan yang perlu strategi mitigasi agar produktivitas tetap optimal.

Pembahasan

Pembahasan ini menafsirkan temuan hasil penelitian dengan mengaitkan teori dan penelitian terdahulu. Analisis dibagi menjadi empat sub-bab: 1) Pengaruh *Inspirational Motivation*, 2) *Idealized Influence* terhadap produktivitas tim, 3) *Intellectual Stimulation* dan kreativitas tim, 4) *Individualized Consideration* dan pengembangan anggota. Setiap sub-bab membahas makna temuan dan relevansinya dengan penelitian sebelumnya, menekankan praktik kepemimpinan transformasional dalam konteks start-up digital.

Inspirational Motivation terhadap Produktivitas Tim

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Inspirational Motivation* menjadi dimensi dominan yang meningkatkan motivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin menggunakan visi bersama, arahan yang jelas, dan motivasi verbal untuk membangkitkan semangat kerja. Hal ini sesuai dengan Pratama (2023), yang menekankan bahwa motivasi inspirasional memperkuat keterlibatan anggota tim dan meningkatkan produktivitas. Mulyadi (2024) menambahkan bahwa visi yang jelas dan arahan motivasional meningkatkan fokus anggota terhadap pencapaian target organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa motivational inspiration bukan hanya mendorong produktivitas, tetapi juga membangun identifikasi anggota tim terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks start-up digital yang cepat berubah, pengaruh motivasi inspirasional menjadi kunci untuk mempertahankan efektivitas tim dan mengatasi tekanan proyek yang tinggi.

Idealized Influence dan Kepemimpinan Teladan

Idealized Influence terlihat ketika pemimpin menjadi teladan profesional dan etis, sehingga anggota tim meniru perilaku dan standar kerja yang ditunjukkan. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan

teladan memperkuat disiplin, integritas, dan komitmen anggota tim. Hasil ini sejalan dengan Fikri et al. (2025), yang menyatakan bahwa pemimpin yang menjadi contoh memengaruhi budaya kerja positif dan keterlibatan tim. Sulistiawati (2025) juga menekankan bahwa keteladanan pemimpin meningkatkan motivasi intrinsik anggota tim. Dalam start-up digital, dimana struktur organisasi datar dan dinamika kerja tinggi, idealized influence membantu menciptakan lingkungan kerja harmonis, memperkuat kohesi tim, dan memastikan produktivitas tetap optimal meski menghadapi tekanan inovasi dan perubahan teknologi.

Intellectual Stimulation dan Kreativitas Tim

Intellectual Stimulation mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif, mengeksplorasi solusi alternatif, dan mengembangkan inovasi dalam proyek. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin mendorong tim untuk mengajukan ide baru, mempertanyakan proses, dan mengambil pendekatan inovatif terhadap masalah. Hal ini sejalan dengan Hidayah (2025), yang menyatakan bahwa stimulasi intelektual meningkatkan kualitas keputusan tim dan mempercepat adaptasi terhadap perubahan. Ginting, et al (2025) menegaskan bahwa intellectual stimulation menjadi faktor kunci produktivitas tim di start-up digital. Temuan ini menegaskan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya memfokuskan pada target, tetapi juga memfasilitasi kreativitas anggota, sehingga tim mampu menghadapi tantangan lingkungan digital yang dinamis dengan solusi inovatif dan berkelanjutan.

Individualized Consideration dan Pengembangan Anggota

Individualized Consideration menekankan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan dan kemampuan masing-masing anggota tim. Temuan menunjukkan pemimpin memberikan mentoring dan dukungan personal sesuai karakter dan kebutuhan anggota, sehingga anggota dapat mengoptimalkan potensi individu mereka. Hal ini sejalan dengan Alfi (2024), yang menekankan bahwa perhatian individual meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja tim. Mulyadi (2024) juga menunjukkan bahwa pemahaman karakter anggota tim memudahkan pemimpin menyesuaikan strategi kerja sehingga produktivitas meningkat. Temuan ini menegaskan bahwa individualized consideration menjadi strategi efektif dalam mengelola tim yang dinamis, memperkuat motivasi, dan mempertahankan kinerja tinggi di lingkungan start-up digital. Dengan pendekatan personal ini, pemimpin dapat menyeimbangkan produktivitas tim dan kebutuhan individu secara harmonis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tim pada start-up digital di

Indonesia. Keempat dimensi kepemimpinan transformasional *Inspirational Motivation*, *Idealized Influence*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration* berperan secara sinergis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, inovasi, dan kolaborasi antar anggota tim. *Inspirational Motivation* terbukti mendorong anggota tim untuk memahami visi dan tujuan organisasi, meningkatkan semangat kerja, dan fokus pada pencapaian target proyek. *Idealized Influence* memperkuat disiplin, integritas, dan keteladanan, sehingga anggota tim meniru perilaku profesional dan etis pemimpin.

Intellectual Stimulation memungkinkan anggota tim berpikir kreatif, mengembangkan solusi inovatif, dan beradaptasi terhadap perubahan cepat di lingkungan digital, sementara *Individualized Consideration* memastikan setiap anggota mendapatkan perhatian personal sesuai kebutuhan dan kemampuan masing-masing, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja individu. Secara keseluruhan, penerapan keempat dimensi ini menghasilkan produktivitas tim yang optimal, meskipun menghadapi tekanan proyek dan keterbatasan sumber daya.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional bukan hanya sekadar gaya manajerial, tetapi strategi strategis untuk pengembangan tim yang dinamis dan organisasi inovatif. Hasil penelitian konsisten dengan temuan Pratama (2023), Mulyadi (2024), Fikri et al. (2025), Hidayah (2025), dan Sulistiawati (2025), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kinerja tim di berbagai konteks organisasi. Dengan demikian, penerapan praktik kepemimpinan transformasional secara holistik menjadi kunci bagi start-up digital untuk mempertahankan produktivitas tinggi, inovasi berkelanjutan, dan pengembangan anggota tim secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfi, M. (2024). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Jurnal Bangun Manajemen*, 3(2).
- Allsop, D. B., Chelladurai, J. M., Kimball, E. R., Marks, L. D., & Hendricks, J. J. (2022). Qualitative methods with NVivo software: A practical guide for analyzing qualitative data. *Psych*, 4(2), 142–159. <https://doi.org/10.3390/psych4020013>
- Anggraini, A. S., Wulandari, D., & Setiawan, C. O. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9–32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
- Fikri, M., Destikarini, F., Wibowati, J. I., Basron, & Efnar. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada sektor e-commerce start-up di Palembang, Indonesia. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 4(4).
- Ginting, G. S. N., Sihombing, A. K., & Tampubolon, N. A. (2025). Analisis gaya kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya kerja positif di lingkungan perusahaan start-up. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Scientific Studies*, 3(6), 742.

- Hartono, H., Da Silva, J., Da Costa, F., Melianto, D., & Suparta, M. (2025). Implementasi metode analisis menggunakan NVivo dalam penelitian kualitatif. *Journal of Management and Creative Business*, 3(2), 191–198. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v3i2.4652>
- Hidayah, T. (2025). The role of transformational leadership in improving organisational performance: A human resource management perspective. *International Journal of Economics (IJE)*, 4(1), 234–244.
- Mulyadi, D. (2024). Dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di era digital pada perusahaan teknologi di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 3(1), 136.
- Pratama, V. T. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas tim di era digital. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 4509–4516.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Sulistiawati, L. (2025). Dinamika kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi karyawan pada perusahaan start-up teknologi di Indonesia. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan*.
- Tambun, S., Sitorus, R. R., Putra, R. R., & Julito, K. A. (2023). Pemanfaatan aplikasi NVivo 12 Plus untuk riset kualitatif di bidang akuntansi. *Jurnal Inovasi Hasil Pengabdian Masyarakat (JIPEMAS)*, 6(2), 359–372. <https://doi.org/10.33474/jipemas.v6i2.19401>
- Winarni, E. W. (2021). Metode penelitian kualitatif didesain untuk mengungkap perilaku dan persepsi partisipan. *Jurnal Psikologi Integratif*, 13(1), 71–91.