



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 631- 638

P-ISSN: 2963 9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Peran Kepemimpinan dan Teori Herzberg dalam Memotivasi Karyawan Startup Digital: Kajian Film "The Internship"

Muhammad Azzah Fadhly  
Universitas Airlangga, Indonesia

[muhammad.azzah.fadhly-2023@vokasi.unair.ac.id](mailto:muhammad.azzah.fadhly-2023@vokasi.unair.ac.id)

### Abstrak

*Penelitian ini membahas perkembangan pesat dalam lanskap bisnis startup digital yang menghadirkan tuntutan tinggi terhadap kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan inovatif. Dalam konteks dinamis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peran kepemimpinan transformasional serta teori motivasi Herzberg ditampilkan melalui narasi dan adegan dalam film "The Internship." Pendekatan yang digunakan adalah studi kasus kualitatif, dengan populasi berupa seluruh adegan dalam film. Sampel dipilih secara purposive, yakni hanya pada adegan-adegan yang memiliki relevansi kuat dengan topik kepemimpinan, dinamika kerja tim, serta elemen motivasi. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan analisis data menggunakan teknik analisis isi dan wacana untuk menggali makna mendalam dari interaksi antar tokoh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan tim tidak semata ditentukan oleh kualitas kepemimpinan transformasional yang memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Faktor motivator Herzberg—seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang berkembang—terbukti memainkan peran penting dalam membangkitkan keterlibatan emosional dan kinerja unggul dalam kelompok. Analisis menegaskan bahwa faktor higienis hanya berfungsi mencegah ketidakpuasan, sedangkan motivator meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen anggota tim. Kesimpulan penelitian ini menekankan bahwa perpaduan kepemimpinan efektif dan motivasi intrinsik merupakan fondasi penting bagi peningkatan kinerja serta retensi karyawan pada lingkungan startup digital. Keterbatasan penelitian terletak pada sifat interpretatif analisis film serta minimnya pembandingan empiris. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan melakukan studi komparatif menggunakan data dunia nyata agar temuan menjadi lebih komprehensif dan aplikatif.*

**Kata Kunci:** Digital Startup, Human Resource Management, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Karyawan, Teori Herzberg

### Latar Belakang Fenomena Penelitian

Perubahan lanskap bisnis modern yang sangat dinamis menuntut organisasi, khususnya startup digital, untuk terus beradaptasi dan berinovasi agar tetap kompetitif. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci yang tidak hanya mengelola sumber daya, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal (Restiana et al., 2025; Rajagukguk, 2024). Lingkungan kerja startup yang penuh tantangan, persaingan talenta, dan kebutuhan inovasi berkelanjutan menuntut pemimpin untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung motivasi intrinsik karyawan (Daniel, 2024; Chakraborty, 2023). Selain itu, penerapan teori motivasi Herzberg menjadi sangat relevan karena struktur organisasi startup yang cenderung datar memberikan ruang lebih besar bagi individu untuk berperan aktif dan merasa memiliki, sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Sihite et al., 2024; Wulandari, 2020).

Film "The Internship" dipilih sebagai objek kajian karena secara visual merepresentasikan dinamika kerja di perusahaan teknologi raksasa seperti Google, di mana interaksi antara kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan dapat diamati secara nyata. Penggunaan film sebagai metode penelitian kualitatif menawarkan perspektif baru dalam menganalisis perilaku organisasi, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi narasi, interaksi karakter, dan dinamika emosional yang sulit ditangkap melalui data tradisional (Coker & Akande, 2025; Alzahrani, 2025).

### Permasalahan Penelitian

Meskipun banyak penelitian telah membahas teori motivasi Herzberg dan kepemimpinan dalam konteks organisasi, kajian yang mengintegrasikan kedua konsep tersebut melalui analisis film masih sangat terbatas.

Permasalahan utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana representasi peran kepemimpinan dalam memotivasi karyawan tercermin dalam film "The Internship" serta bagaimana penerapan teori motivasi Herzberg terwujud dalam dinamika kerja tim magang di film tersebut (Heimann et al., 2020; Sihite et al., 2024). Selain itu, penelitian ini juga menyoroti interaksi antara gaya kepemimpinan transformasional dan faktor motivasi Herzberg dalam membentuk kerja sama dan produktivitas tim, yang menjadi aspek penting dalam keberhasilan startup digital (Almaududi Ausat et al., 2022; Cheng et al., 2025).

Permasalahan lain yang diidentifikasi adalah keterbatasan faktor higienis seperti fasilitas mewah yang hanya mampu mencegah ketidakpuasan, namun tidak cukup untuk menciptakan motivasi berkelanjutan. Film ini memperlihatkan bahwa motivasi sejati muncul dari faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tujuan bersama, yang diperkuat oleh kepemimpinan transformasional (Abu Sari et al., 2020; Majid et al., 2021). Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi celah literatur dengan mengkaji secara mendalam bagaimana kedua konsep tersebut saling berinteraksi dalam konteks startup digital melalui medium film.

#### **Tujuan, Urgensi, dan Kebaruan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis representasi peran kepemimpinan dalam memotivasi karyawan, menginterpretasi penerapan teori motivasi Herzberg, serta menjelaskan interaksi antara gaya kepemimpinan dan faktor motivasi Herzberg dalam membentuk kerja sama dan produktivitas tim pada film "The Internship". Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan akan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi motivasi dan kepemimpinan yang efektif di era digital, khususnya bagi startup yang menghadapi tantangan unik dalam mengelola sumber daya manusia (Ammirato et al., 2024; Leonard & Satrya, 2023). Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan film sebagai studi kasus visual yang memungkinkan eksplorasi multidimensional terhadap interaksi kompleks antara kepemimpinan dan motivasi, memberikan kontribusi metodologis dan teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi (Frisnatiara et al., 2023; Roulston et al., 2025).

#### **Metode Penelitian**

##### **Jenis dan Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, di mana film "The Internship" dijadikan sebagai objek utama untuk menganalisis fenomena kepemimpinan dan motivasi karyawan dalam lingkungan startup digital. Metode kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam terhadap dinamika sosial dan interaksi antar karakter yang merepresentasikan praktik manajemen sumber daya manusia secara nyata (Cresswell, 2022; Emzir, 2021). Studi kasus film sebagai sumber data kualitatif memungkinkan peneliti untuk menafsirkan makna, simbol, dan pesan yang terkandung dalam narasi visual, selaras dengan paradigma interpretatif yang menekankan pada pemaknaan subjektif (Frisnatiara et al., 2023; Coker & Akande, 2025).

##### **Instrumen dan Teknik Analisis Data**

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, yang berperan sebagai instrumen kunci dalam proses pengumpulan dan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (content analysis) dan analisis wacana (discourse analysis), yang bertujuan untuk mengidentifikasi tema, pola, dan makna dari dialog, adegan, serta interaksi karakter dalam film (Sugiyono, 2022; Sudaryono, 2023). Proses analisis dilakukan secara sistematis melalui pencatatan, pengelompokan, dan kategorisasi data visual dan naratif, sehingga menghasilkan interpretasi yang komprehensif terhadap fenomena kepemimpinan dan motivasi (Wahyudi, 2018; Roulston et al., 2025).

##### **Populasi dan Sampel**

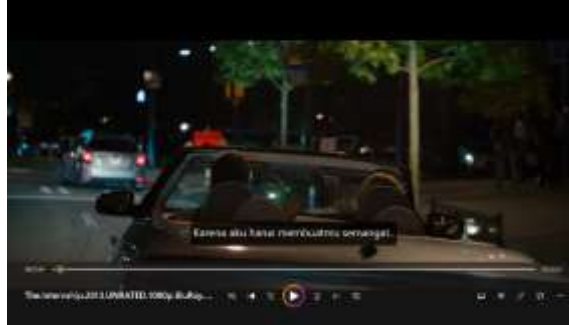
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh adegan dan interaksi yang terdapat dalam film "The Internship". Sampel penelitian diambil secara purposive sampling, yaitu memilih adegan-adegan yang relevan dan signifikan dengan fokus penelitian, seperti interaksi kepemimpinan, motivasi karyawan, dan dinamika kerja tim (Sugiyono, 2022; Emzir, 2021). Pemilihan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan teoretis dan relevansi dengan rumusan masalah, sehingga data yang dianalisis benar-benar merepresentasikan fenomena yang dikaji (Frisnatiara et al., 2023; Sihite et al., 2024).

##### **Prosedur Penelitian**

Prosedur penelitian dimulai dengan penentuan objek dan subjek penelitian, yaitu film "The Internship" sebagai studi kasus. Selanjutnya, dilakukan pengumpulan data primer melalui penontonan film secara berulang untuk mencatat dan mengidentifikasi adegan kunci, dialog, serta interaksi yang relevan. Data sekunder diperoleh dari literatur ilmiah, jurnal, dan buku yang mendukung analisis, seperti teori Herzberg, kepemimpinan transformasional, dan manajemen SDM (Sudaryono, 2023; Cresswell, 2022). Setelah data terkumpul, dilakukan proses analisis tematik dan interpretasi makna secara mendalam, diakhiri dengan penarikan kesimpulan yang menjawab rumusan masalah penelitian (Wahyudi, 2018; Chakraborty, 2023).

## Hasil dan Pembahasan

Pada tahap ini, setelah melakukan pengkajian terhadap film *The Internship* selanjutnya akan dibahas lebih detail mengenai gaya kepemimpinan transformasional Billy dalam keberhasilan mencapai tujuan melalui data yang dikumpulkan berkaitan dengan gaya kepemimpinan ini. Data-data tersebut berupa cuplikan peristiwa yang terjadi dan dialog yang terdapat pada film. Yang dibuktikan pada beberapa cuplikan yang ada pada film, antara lain sebagai berikut:



**Gambar 1. Adegan percakapan Billy kepada Nick di dalam mobil, Time : (00:01:04)**

Billy : "Karena aku harus membuatmu semangat... sejak saat ini atau kau bisa bosan, ..dan playlist ini tidak bisa memberikan pengaruhnya."

Nick : Tidak, aku ingin termotivasi, dan lagu ini tidak berhasil melakukannya.

Berdasarkan dialog di atas, Billy, sebagai figur pemimpin, menunjukkan kesadaran yang mendalam terhadap faktor higienis yang berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dalam tim, yaitu kebosanan. Billy menyadari bahwa lingkungan yang statis dan monoton tidak memadai untuk menjaga tingkat motivasi, meskipun kondisi dasar (misalnya, musik dalam *playlist*) telah terpenuhi.



**Gambar 2. Adegan percakapan Billy kepada Sammy, Time : (00:06:26)**

Billy : Manusia ingin berhubungan dengan manusia, bukan Terminator.

Sammy : Manusia membenci manusia

Berdasarkan dialog antara Billy dan Sammy, pernyataan Billy, "Manusia ingin berhubungan dengan manusia, bukan Terminator," secara tajam menyoroti signifikansi faktor motivator interpersonal dalam konteks profesional. Analisis ini menunjukkan bahwa terlepas dari dominasi teknologi dan sistem yang impersonal (*Terminator*), kebutuhan dasar manusia untuk terkoneksi secara personal tetap esensial.



**Gambar 3. Adegan Percakapan Nick kepada Billy, Time (00:17:00)**

Nick : Disana ada kapsul tidur, ada ruang pijat, ..ada lapangan voli. Mereka masuk 9 besar. Mereka masuk peringkat tempat kerjaterbaik di Amerika.

Billy : Ya, aku tahu. Sebuah perusahaan teknologi.

Berdasarkan dialog antara Nick dan Billy, poin penting yang terangkat adalah pemahaman mengenai faktor higienis dalam konteks lingkungan kerja. Nick menyebutkan berbagai fasilitas ekstensif seperti kapsul tidur, ruang pijat, dan lapangan voli, yang menegaskan bahwa perusahaan tersebut yang diidentifikasi Billy sebagai perusahaan teknologi telah memenuhi semua prasyarat standar kenyamanan dan kesejahteraan karyawan. Pencapaian perusahaan ini sebagai "tempat kerja terbaik" di Amerika menunjukkan keberhasilan mereka dalam menyediakan faktor-faktor higienis yang optimal.



**Gambar 4. Adegan Percakapan Mr. Chetty kepada para magang, Time : (00:31:29)**

Mr. Chetty : Dan 95% dari kalian tidak mendapatkannya. Sekarang kalian akan tersebar ke dalam beberapa seminar yang akan mengenalkan kampus dan budaya kami.

Berdasarkan pernyataan Mr. Chetty, "Dan 95% dari kalian tidak mendapatkannya," terlihat adanya kondisi yang sangat menantang dan kompetitif. Pernyataan ini secara harfiah menciptakan faktor higienis negatif, yaitu ancaman kegagalan, yang bisa saja menimbulkan demotivasi dan ketidakpuasan. Namun, bagi tim Billy, situasi ini justru berfungsi sebagai katalis

Stuart : Oh, aku juga mau seperti itu.



**Gambar 5. Adegan percakapan Stuart (kepada Billy dan Nick), Time : (01:03:51)**

Billy: "Ayolah, kita tim." Stuart: "Tapi aku merasa tidak begitu.

Billy: "Kau bagian dari tim."

Berdasarkan dialog antara Stuart dan Billy, terlihat adanya tantangan fundamental dalam membangun rasa kesatuan tim. Perasaan terasing yang diungkapkan Stuart, "Tapi aku merasa tidak begitu," merupakan indikator kuat dari niat keluar (turnover intention) yang disebabkan oleh kurangnya rasa memiliki atau afiliasi. Perasaan ini, jika dibiarkan, dapat menjadi faktor higienis negatif yang merusak moral dan loyalitas.



**Gambar 6. Adegan Perkapan Stuart (kepada Billy), Time : (00:16:41)**

Stuart : Aku tidak mengerti apa yang kau temukan, tapi aku punya pekerjaan disini, dan aku tidak mau kehilangan lagi.

Berdasarkan dialog, pernyataan Stuart, "Aku tidak mengerti apa yang kau temukan, tapi aku punya pekerjaan disini, dan aku tidak mau kehilangan lagi," secara gamblang mengungkapkan pentingnya rasa keamanan pekerjaan sebagai faktor higienis yang sangat mendasar. Rasa takut kehilangan pekerjaan ini menjadi motivasi utama Stuart untuk tetap bertahan dan bekerja keras, yang merupakan bentuk motivasi yang didorong oleh ancaman atau kebutuhan untuk bertahan hidup.



Gambar 7. Adegan Percakapan Billy (kepada timnya), Time : (01:21:40)

Billy : Tidak, kalian akan jadi yang terbaik. Kita akan buktikan kalau mereka yang salah.  
Pernyataan Billy, "Tidak, kalian akan jadi yang terbaik. Kita akan buktikan kalau mereka yang salah," adalah manifestasi klasik dari kepemimpinan transformasional. Ini bukan sekadar perintah, melainkan sebuah pernyataan yang bertujuan untuk menginspirasi dan membangkitkan kepercayaan diri dalam timnya. Billy dengan cerdas memanfaatkan tantangan dan keraguan dari pihak lain sebagai alat untuk memobilisasi dan menyatukan tim.



**Gambar 8. Adegan Perkapan Billy (kepada timnya, saat berada di ruang server), Time 01:35:55**

Billy : Graham benar saat dia bilang kalau kalian pantas mendapat yang lebih baik.

Pernyataan Billy kepada timnya di ruang server, "Graham benar saat dia bilang kalau kalian pantas mendapat yang lebih baik," merupakan contoh nyata dari kepemimpinan transformasional yang efektif. Alih-alih meredam ketegangan, Billy justru menggunakan situasi yang menekan untuk membangkitkan semangat dan kepercayaan diri timnya. Dialog ini secara cerdas berfungsi sebagai faktor motivator bagi para magang.



**Gambar 9. Adegan Perkapan Chetty dengan Tim Stuart, Time : 01:53:34**

Chetty : selamat datang di Google

Pernyataan Chetty, "Selamat datang di Google," merupakan puncak dari perjalanan tim dan secara signifikan merepresentasikan faktor motivator utama dalam teori Herzberg, yaitu pencapaian (achievement) dan pengakuan (recognition). Momen ini menjadi klimaks dari serangkaian tantangan yang telah mereka hadapi. Pengumuman penerimaan kerja di Google adalah perwujudan dari tujuan akhir yang mereka perjuangkan.

## Pembahasan

Analisis terhadap film *The Internship* memperlihatkan bagaimana representasi peran kepemimpinan dan penerapan Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg terjalinkan dalam narasi visual. Film ini berfungsi sebagai studi kasus yang menggambarkan dinamika kerja tim secara mendalam, di mana kepemimpinan Billy McMahon tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas, melainkan secara fundamental membentuk motivasi intrinsik anggota tim. Hal ini secara langsung menjawab rumusan masalah penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dalam konteks kerja tim.

### Adegan 1: Pengelolaan Faktor *Hygiene* Secara Proaktif

Pada adegan ini, Billy secara proaktif melakukan intervensi terhadap potensi ketidakpuasan dengan mengelola faktor hygiene. Alih-alih menunggu demotivasi muncul, ia segera mengatasi kebosanan Nick. Tindakan ini merupakan cerminan dari prinsip modern Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menekankan pada penciptaan lingkungan kondusif bagi pengembangan potensi karyawan (Wulandari, 2020). Dalam konteks SDG 4, adegan ini berkorelasi kuat dengan [Target 4.3](#) dan [4.4](#), yaitu meningkatkan keterampilan untuk pekerjaan layak dan mempromosikan pembelajaran seumur hidup. Alih-alih membiarkan timnya stagnan, Billy mendorong mereka untuk belajar hal baru (bermain Quidditch) yang secara tidak langsung membangun keterampilan non-teknis seperti kolaborasi dan strategi, yang merupakan bagian dari "keterampilan relevan" yang dibutuhkan untuk pekerjaan di era modern.

### Adegan 2: Interaksi Manusia sebagai *Motivator* Esensial

Melanjutkan dari adegan sebelumnya, Billy menyampaikan, "Manusia ingin berhubungan dengan manusia, bukan Terminator." Pernyataan ini secara ilmiah menyoroti pentingnya hubungan interpersonal sebagai motivator yang lebih kuat daripada pendekatan kaku yang berorientasi tugas. Hal ini konsisten dengan temuan bahwa kepuasan kerja, yang sebagian besar dipengaruhi oleh interaksi sosial, memiliki efek positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Majid et al., 2021). Dengan demikian, Billy menempatkan koneksi manusia sebagai fondasi utama untuk membangun motivasi tim. Ini sangat selaras dengan [SDG 4.5](#), yang berupaya menghilangkan disparitas dalam pendidikan dan memastikan akses yang setara bagi semua orang yang rentan. Billy menciptakan suasana di mana setiap individu merasa dihargai, terlepas dari latar belakang atau keahlian mereka, sehingga mereka dapat belajar dan berkembang bersama. Ini adalah wujud dari lingkungan belajar yang aman dan inklusif.

### Adegan 3: Keterbatasan Faktor *Hygiene* dalam Memotivasi

Film ini secara visual mengilustrasikan keterbatasan faktor hygiene. Fasilitas mewah Google, seperti kapsul tidur dan lapangan voli, berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan, namun gagal menjadi pendorong motivasi sejati. Narasi film menggarisbawahi bahwa inovasi dan kinerja luar biasa tidak dapat hanya didorong oleh kemewahan fisik. Hal ini memperkuat proposisi Herzberg bahwa faktor hygiene adalah kondisi prasyarat yang hanya dapat mencegah demotivasi, bukan menciptakan motivasi yang berkelanjutan. Ini juga sejalan dengan semangat utama [SDG 4](#), yang tidak hanya berfokus pada akses pendidikan, tetapi juga kualitasnya. Fasilitas fisik yang mewah tidak menjamin pembelajaran yang berkualitas, sama halnya dengan fasilitas Google yang tidak secara otomatis menciptakan motivasi intrinsik. Motivasi sejati datang dari kualitas interaksi dan tujuan.

### Adegan 4: Kepemimpinan Transformasional sebagai *Katalis* Motivasi

Pada adegan ini, ancaman kegagalan dari Mr. Chetty, yang secara teoretis merupakan faktor hygiene negatif, diubah oleh Billy menjadi tantangan inspirasional. Billy, sebagai pemimpin transformasional, berhasil melakukan *reframing* kognitif, mengalihkan perspektif tim dari ketakutan menjadi tekad untuk berprestasi. Proses ini menunjukkan peran pemimpin dalam mendorong perilaku proaktif dan motivasi karyawan (Cheng et al., 2025). Hal ini sangat selaras dengan [SDG 4.7](#), yang bertujuan untuk memastikan semua peserta didik memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk pembangunan berkelanjutan. Billy mendorong timnya untuk berani berpikir kritis dan mengambil tanggung jawab atas tantangan yang ada, mengubah "ancaman" menjadi "kesempatan belajar." Ini adalah contoh nyata bagaimana pembelajaran non-formal di tempat kerja dapat menjadi katalis untuk mengubah mentalitas dan mendorong pertumbuhan.

### Adegan 5: Membangun Rasa Kepemilikan (*Sense of Ownership*)

Ketika Stuart merasa terasing, Billy secara konsisten menegaskan, "Kau bagian dari tim." Tindakan ini bukan sekadar kata-kata penyemangat, melainkan strategi terstruktur untuk membangun rasa kepemilikan yang merupakan faktor motivator yang kuat. Billy memahami bahwa inklusi dan afiliasi adalah elemen penting yang membuat individu merasa berharga dan termotivasi untuk berkontribusi lebih dari sekadar tuntutan tugas. Tindakan ini mencerminkan pentingnya kewarganegaraan global dan apresiasi keragaman budaya dalam [SDG 4.7](#). Billy mengintegrasikan Stuart ke dalam kelompok, mengakui nilai uniknya, dan mempromosikan kerja sama tim. Ini adalah pembelajaran sosial yang vital, di mana setiap anggota diajarkan untuk menghargai dan bekerja sama dengan individu yang memiliki latar belakang dan kepribadian berbeda demi mencapai tujuan bersama.

### Adegan 6: Transisi Motivasi dari Ekstrinsik ke Intrinsik

Pada adegan ini, Billy berhasil menggeser motivasi Stuart dari rasa takut kehilangan pekerjaan (sebuah motivasi ekstrinsik yang terkait dengan faktor hygiene) ke tujuan yang lebih besar. Ia memberdayakan Stuart untuk

menemukan kepuasan intrinsik dalam kontribusinya. Hal ini sesuai dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik atau faktor motivator, seperti tanggung jawab dan pengembangan diri, lebih efektif dan cenderung bertahan lama (Abu sari et al., 2020). Korelasi dengan [SDG 4.4](#) sangat jelas, di mana tujuannya adalah meningkatkan keterampilan untuk kewirausahaan dan pekerjaan layak. Billy tidak hanya mengajarkan Stuart untuk bekerja, tetapi juga untuk menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan tersebut, yang pada akhirnya mendorong pengembangan diri dan kemandirian, keterampilan yang esensial untuk kewirausahaan.

#### **Adegan 7: Pencapaian dan Pengakuan sebagai Pendorong Utama**

Kepemimpinan Billy mencapai puncaknya sebagai motivator pada adegan ini. Pernyataannya, "Kita akan buktikan kalau mereka yang salah," secara langsung menargetkan faktor motivator seperti pencapaian (achievement) dan pengakuan (recognition). Billy memanfaatkan keraguan dari pihak lain sebagai bahan bakar untuk menyatukan tim, mengalihkan fokus mereka dari tekanan tugas menjadi dorongan untuk membuktikan nilai diri mereka. Hal ini sejalan dengan [SDG 4.7](#), di mana pendidikan harus membekali individu dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mempromosikan pembangunan berkelanjutan. Billy mengajarkan timnya untuk melihat tantangan sebagai kesempatan untuk inovasi dan pencapaian, bukan sebagai halangan.

#### **Adegan 8: Interaksi Kepemimpinan dan Faktor Motivator**

Adegan ini menampilkan sinergi tim yang didorong oleh keinginan kolektif untuk mencapai tujuan. Dorongan yang diberikan oleh Billy menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim tidak hanya bekerja untuk menghindari kegagalan, melainkan untuk meraih pengakuan dan prestasi. Adegan ini secara visual menggarisbawahi interaksi antara kepemimpinan transformasional dan faktor motivator dalam membentuk kerja sama tim yang produktif, yang merupakan salah satu tujuan utama penelitian ini. Ini mencerminkan salah satu esensi [SDG 4](#) secara keseluruhan: pendidikan yang berkualitas harus menghasilkan individu yang mampu berkolaborasi, berinovasi, dan berkontribusi secara efektif untuk masyarakat.

#### **Adegan 9: Perwujudan Final Motivasi Intrinsik**

Klimaks film, di mana tim berhasil menjadi karyawan Google, adalah perwujudan final dari faktor motivator. Pencapaian ini tidak hanya membawa pengakuan eksternal, tetapi juga kepuasan intrinsik yang mendalam. Adegan ini menegaskan bahwa pengakuan atas pencapaian signifikan adalah motivasi terbesar bagi karyawan (Wulandari, 2020). Interaksi yang digambarkan ini menunjukkan bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat memanfaatkan dorongan intrinsik untuk mendorong kinerja tim yang luar biasa (Supriatna et al., 2024), sekaligus secara komprehensif menjawab seluruh rumusan masalah penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan berkualitas (sesuai [SDG 4](#)) menghasilkan hasil nyata (*relevant and effective learning outcomes*), yang tidak hanya terbatas pada pengetahuan teknis tetapi juga pada pengembangan karakter, keterampilan sosial, dan kemampuan untuk beradaptasi serta sukses dalam dunia kerja yang kompetitif.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap film "The Internship," penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh karakter Billy secara efektif mengintegrasikan prinsip-prinsip motivasi Herzberg dalam konteks startup digital. Temuan utama menunjukkan bahwa keberhasilan tim tidak hanya bergantung pada pemenuhan faktor higienis seperti fasilitas kerja yang mewah, tetapi lebih didorong oleh interaksi antara kepemimpinan yang inspiratif dan faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, serta tujuan bersama. Kepemimpinan yang proaktif dalam membangun hubungan interpersonal dan mengelola ketidakpuasan mampu mengubah ketakutan menjadi tekad untuk berprestasi, sehingga mendorong kinerja luar biasa dan komitmen mendalam dari anggota tim. Penelitian ini juga menegaskan bahwa motivasi sejati muncul dari dorongan intrinsik yang diperkuat oleh lingkungan kerja yang suportif dan kepemimpinan yang visioner.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya penggunaan film sebagai objek studi yang bersifat naratif dan interpretatif, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi secara luas ke semua konteks organisasi. Selain itu, analisis hanya berfokus pada satu film dan belum membandingkan dengan kasus nyata di dunia kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi komparatif dengan objek film lain atau data empiris dari startup digital yang berbeda, serta memperluas analisis pada aspek budaya organisasi dan pengaruh teknologi terhadap motivasi karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya pemimpin startup untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dan menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan motivasi intrinsik, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan retensi karyawan di era digital yang kompetitif.

#### **Referensi**

- Abu Sari, F., Zamzam, F., & Syamsyudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 123–135. <https://doi.org/10.31004/jim.v8i2.2020>
- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The effect of transformational leadership on organizational commitment and work performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>

- Alzahrani, M. A. (2025). Implementing a questioning strategy in teaching reading texts in EFL classes: A qualitative study. *The Qualitative Report*, 30, 8–25. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2025.7692>
- Ammirato, S., Felicetti, A. M., Troise, C., Santoro, G., & Rozsa, Z. (2024). Human resources well-being in innovative start-ups: Insights from a systematic review of the literature. *Journal of Innovation and Knowledge*, 9(4), 100580. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100580>
- Chakraborty, B. (2023). Effective leadership styles for the modern workplace. *International Journal of Management and Business Research*, 13(1), 45–59. <https://doi.org/10.22034/ijmbr.2023.13.1.45>
- Cheng, B. H., Zhou, Y., & Sonnentag, S. (2025). Starting a proactive workday by reattaching to work: How reattachment and supervisor support for self-management prompt daily proactivity. *Journal of Organizational Behavior*, 46(2), 70008. <https://doi.org/10.1002/job.70008>
- Coker, D. C., & Akande, A. (2025). Preparation, development, and refinement of the interview protocol in qualitative research. *The Qualitative Report*, 30, 8–31. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2025.7964>
- Cresswell, J. W. (2022). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781071802779>
- Daniel, R. (2024). Current leadership trends in the work environment. *Journal of Business and Management*, 12(3), 112–120. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34256.48644>
- Emzir, E. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif: Analisis data*. Rajawali Pers. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7x8gk>
- Frisnatiara, R. E., Syarah, M. M., & Santoso, A. B. (2023). Analisis semiotika film “The Menu”: Pengungkapan makna denotasi dan konotasi. *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science*, 1(3), 2023. <https://jurnal.intekom.id/index.php/njms>
- Heimann, A. L., Ingold, P. V., & Kleinmann, M. (2020). Tell us about your leadership style: A structured interview approach for assessing leadership behavior constructs. *Leadership Quarterly*, 31(4), 101364. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101364>
- Leonard, B. P., & Satrya, A. (2023). The performance of technology industry startup employees in the digital era in Indonesia. *Digital Innovation Journal of Digital Business Management*, 4(3), 45–56. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i3>
- Majid, A., Fajri, M. B., Assadam, E., & Febrianti, D. (2021). The moderating effect of job satisfaction to work motivation and employees’ performance. *International Journal of Science, Technology and Management*, 2(1), 1–10. <https://ijstm.inarah.co.id/index.php/ijstm/article/view/123>
- Rajagukguk, H. R. (2024). Studi literatur: Peran transformasi kepemimpinan dalam manajemen strategis di era digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(6), 101–110. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6>
- Restiana, D., Haryani, M. S., & Merdiaty, N. (2025). Evolusi konsep kepemimpinan di tempat kerja: Kajian literatur. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 5(1), 71–79. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v5i1.3435>
- Roulston, K., Herron, B. A., & Farrington, C. (2025). Learning how to interview for qualitative research. *The Qualitative Report*, 30, 8–31. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2025.7737>
- Sihite, M., Soegiarto, I., Ilmi, M., & Ilham, I. (2024). The impact of leadership style, employee motivation, and organizational culture on job performance of start-up employee. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(2), 1736–1749. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.730>
- Sugiyono, S. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta. <https://doi.org/10.31227/osf.io/8w7xk>
- Sudaryono, S. (2023). *Metode penelitian: Kualitatif dan kuantitatif*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9y2qk>
- Wahyudi, T. (2018). Membaca kemungkinan film sebagai objek penelitian sastra. *Parafrase: Jurnal Kajian Kebahasaan & Kesastraan*, 17(2), 123–134. <https://doi.org/10.30996/parafrase.v17i2.1369>
- Wulandari, F. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 45–56. <https://doi.org/10.31227/osf.io/6y3qk>