

BAB V

HASIL PEMBAHASAN

V.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta uji hipotesis melalui analisis PLS (*Partial Least Square*) yang telah dibahas pada bab sebelumnya terkait Motivasi Intrinsik pada Karyawan Tim Proyek *Traffic Migration* PT Lintas Teknologi Evolusi Jakarta dapat diambil kesimpulan :

- a. Variabel *sense of belonging* berpengaruh terhadap motivasi intrinsik. Keterikatan hubungan dalam pekerjaan dan sosial sehingga karyawan seperti merasa memiliki satu sama lain dalam Tim Proyek *Traffic Migration* PT LTE Jakarta dapat membentuk motivasi intrinsik yang baik bagi karyawan, semakin baik *sense of belonging* maka akan terbentuklah motivasi intrinsik karyawan, dan terjadi sebaliknya.
- b. Variabel kepemimpinan karismatik tidak berpengaruh terhadap motivasi intrinsik. Hal ini menunjukkan kepemimpinan karismatik atasan pada Tim Proyek *Traffic Migration* PT LTE Jakarta tidak berkontribusi dalam membentuk motivasi intrinsik karyawan.

V.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

- a. Bagi Akademisi

Bagi peneliti berikutnya diharapkan untuk mengganti atau menambahkan variabel-variabel lain, seperti kompetensi, otonom, *self-determination*, dll serta cakupan populasi lebih luas lagi untuk sampel yang diteliti guna mengetahui lebih mendalam terkait pengaruh variabel motivasi intrinsik serta peneliti selanjutnya

disarankan untuk membuat pernyataan lebih beragam dan mudah dipahami oleh responden.

b. Bagi Karyawan Tim Proyek *Traffic Migration* PT LTE Jakarta

Bagi Karyawan Tim Proyek *Traffic Migration* PT LTE Jakarta diharapkan dapat lebih menambah wawasan tentang pengetahuan motivasi intrinsik dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja di perusahaan, seperti bagaimana cara mengelola motivasi intrinsik yang timbul dari diri karyawan masing-masing.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan analisis indeks jawaban responden, untuk variabel *sense of belonging* didapatkan hasil persepsi responden yang rendah terhadap pernyataan mengenai memahami dan memaklumi karakter dan cara kerja rekan kerja. Sehingga, sebaiknya karyawan dapat mulai menumbuhkan *sense of belonging* karyawan di tempat kerja melalui sikap pemahaman dan pemakluman akan karakter dan cara kerja satu sama lain tanpa mengurangi efektifitas bekerja.

c. Bagi Pemimpin Tim Proyek *Traffic Migration*

Bagi Pemimpin Tim Proyek *Traffic Migration*, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan pemimpin untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik sehingga dapat menunjukkan hasil kinerja yang sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan analisis deskriptif menggunakan analisis indeks jawaban responden, untuk variabel kepemimpinan karismatik didapatkan hasil persepsi responden yang rendah terhadap pernyataan mengenai atasan yang memiliki visi yang tidak biasa. Sehingga, pemimpin dapat menunjukkan terobosan-terobosan target dan cara kerja yang lebih baik dan tidak biasa sehingga karyawan

dapat menunjukkan ketertarikan berlebih dan termotivasi juga untuk mencapainya.

d. Bagi Manajemen Perusahaan

Bagi Manajemen Perusahaan, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan sehingga dapat menunjukkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan analisis deskriptif menggunakan analisis indeks jawaban responden, untuk variabel motivasi intrinsik didapatkan hasil persepsi responden yang rendah terhadap pernyataan mengenai penghargaan dan pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Sehingga sebaiknya, pemberian penghargaan atas hasil kinerja karyawan berupa *reward* dan pemberian pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan.