

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan diuraikan dalam pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa diantara ketiga kompetensi *coach*, yaitu *active listening*, *direct communication*, dan *creating awareness*, kompetensi yang mempunyai hubungan paling kuat dengan efektivitas *coaching* adalah *direct communication*. Sedangkan dalam hal motivasi belajar *coachee*, terdapat keberagaman motivasi diantara *coachee* yang mengikuti *coaching*. Dorongan yang ada di dalam diri *coachee* untuk mau belajar akan menjadi hal pendukung terjadinya hubungan yang baik antara *coach* dan *coachee* dan akan meningkatkan efektivitas *coaching*.

Pada pengujian variabel moderasi menunjukkan bahwa proses *coaching* sebagai variabel moderasi memperkuat hubungan antara kompetensi *coach* dengan efektivitas *coaching* maupun hubungan antara motivasi belajar *coachee* dengan efektivitas *coaching*. Namun, variabel tersebut tidak mampu memoderasi kedua hubungan tersebut. Hal ini disebabkan karena kemungkinan adanya faktor eksternal yang lebih dominan terhadap hubungan antara kompetensi *coach* dengan efektivitas *coaching*. Sedangkan dalam hubungan antara motivasi belajar *coachee* dengan efektivitas *coaching*, variabel proses *coaching* tidak mampu memoderasi hubungan tersebut karena tingkat motivasi belajar yang beragam di antara *coachee* sehingga proses *coaching* mungkin kesulitan memoderasi efek ini, terutama jika proses *coaching* tidak dirancang untuk mengakomodasi tingkat motivasi yang berbeda.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi untuk penelitian mendatang. Berikut ini:

1. Peneliti Selanjutnya
 - a. Mengidentifikasi faktor efektivitas *coaching* dari faktor eksternal seperti lingkungan organisasi yang terkait dengan proses *coaching*.

- b. Menggunakan pengukuran untuk motivasi belajara coachee yang beragam
2. Sumber Daya Manusia
- a. Perlu dilakukannya penelitian survey serupa dengan penelitian ini kepada lembaga sebagai sebagai bentuk adanya pemetaan dampak program coaching terutama di setiap lini kerja
 - b. Perlu adanya bentuk intervensi teknologi kinerja selain coaching dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dan organisasi.