

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Penelitian ini memberikan pemahaman yang baru mengenai kompetensi, pelatihan, dan efikasi diri yang dalam perspektif widyaiswara terhadap harapan berkembang dalam meniti karier. Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap harapan berkembang seorang widyaiswara. Kompetensi widyaiswara yang terdiri atas pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), perilaku (*attitude*), dan minat tidak signifikan berpengaruh terhadap harapan berkembang. Hal ini kemungkinan disebabkan kompetensi yang dimiliki seorang widyaiswara lebih banyak diarahkan pada kompetensi jabatan fungsionalnya. Adapun kompetensi manajerial atau struktural bagi seorang widyaiswara masih belum menjadi perhatian.

Pelatihan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap harapan berkembang seorang widyaiswara. Dengan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi dan widyaiswara mengikutinya dengan sungguh-sungguh, maka widyaiswara dapat menjalankan tugas dan jabatannya dengan baik, sehingga akan berimplikasi pada pengembangan karier atau harapan berkembang yang baik. Pelatihan yang diikuti oleh widyaiswara dinilai telah memiliki tujuan dan sasaran pelatihan, pelatih atau pengajar, materi pelatihan, dan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan widyaiswara dan membantu dalam pengembangan karier atau harapan berkembang.

Efikasi diri memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap harapan berkembang seorang widyaiswara. Efikasi yang kuat yang dimiliki oleh widyaiswara akan sangat menentukan langkah-langkah yang akan dilakukannya dalam rangka pencapaian harapan berkembangnya. Efikasi yang dimiliki oleh seorang widyaiswara menunjukkan bahwa dirinya memiliki keyakinan diri yang positif terhadap kemampuan dirinya, widyaiswara akan memiliki kekuatan dalam menghadapi kesulitan, memiliki keluasan bidang dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta memiliki ketekunan yang tinggi.

Kompetensi yang dimoderasi oleh komitmen afektif tidak memiliki hubungan positif dan signifikan. Komitmen afektif terbukti memperlemah pengaruh kompetensi terhadap harapan berkembang. Komitmen afektif yang dimiliki oleh widyaiswara terkait dengan kepedulian pada organisasi, rasa memiliki, kelekatan emosional, dan rasa bahagia tidak memperkuat pengaruh kompetensi terhadap harapan berkembang. Kesibukan widyaiswara dalam menjalankan tugas dan fungsinya diharapkan tidak meninggalkan komitmennya terhadap organisasi.

Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap harapan berkembang yang diperkuat secara positif oleh komitmen afektif. Komitmen afektif berupa kepedulian pada organisasi, rasa memiliki, kelekatan emosional, dan rasa bahagia memperkuat kompetensi widyaiswara untuk dapat mencapai harapan berkembang atau pencapaian kariernya.

5.2 Saran

Dengan adanya penelitian ini, hasilnya dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang membangun pada Lembaga Administrasi Negara selalu instansi pembina jabatan fungsional widyaiswara dan instansi yang telah menerapkan manajemen talenta sebagai lokus dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai analisa terhadap pengaruh kompetensi, pelatihan, dan efikasi diri terhadap harapan berkembang widyaiswara, peneliti memberikan masukan berupa saran yang disampaikan bahwa Widyaiswara saat ini sudah memiliki kompetensi dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsinya. Namun demikian masih banyak widyaiswara yang belum memiliki kompetensi sesuai dengan yang diharapkan. Sebagaimana diketahui bahwa kompetensi widyaiswara terdiri atas kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosialkultural. Bagi instansi yang telah menerapkan manajemen talenta pemilihan bakat (*talent*) pemimpin yang akan menduduki berbagai jabatan kunci diseleksi berdasarkan pemenuhan ketiga kompetensi tersebut, sehingga untuk widyaiswara dapat dikembangkan untuk memiliki kompetensi tersebut terutama kompetensi manajerial sehingga mampu menduduki jabatan kunci ataupun jabatan strategis lainnya.

Pelatihan yang telah diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara ataupun oleh instansi asal widyaiswara telah mampu memberikan kontribusi pada

upaya pencapaian harapan berkembang widyaiswara. Pelatihan fungsional dinilai dapat membantu pada pencapaian sasaran kerja instansi, namun belum dapat menjadi persyaratan peningkatan karier. Untuk itu perlu dilaksanakan pelatihan yang memang mendukung pada upaya pencapaian karier widyaiswara. Diperlukan adanya kurikulum, bahan pembelajaran, media dan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan kebutuhan widyiaswara dalam mendukung pencapaian harapan berkembang.

Efikasi diri yang dimiliki oleh widyaiswara cukup kuat, sehingga widyaiswara mampu menentukan langkah-langkah yang mendukung dalam upaya pencapaian harapan berkembangnya. Hal ini dilakukan oleh widyaiswara salah satunya adalah harus mengikuti perkembangan teknologi yang merupakan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun yang perlu diperkuat terkait dengan efikasi diri widyaiswara adalah kesabaran widyaiswara dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Selain mengajar, widyaiswara harus mampu membantu pimpinan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

5.2.1 Saran bagi penelitian yang akan datang

Penelitian yang telah dilakukan tentunya harus tetap dilanjutkan, dan tidak berhenti. Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi motivasi dan menginspirasi dalam memahami pengaruh kompetensi, pelatihan, dan efikasi diri terhadap harapan berkembang widyaiswara. Peneliti mendorong pada penelitian yang akan datang dapat memperluas lokus penelitiannya, tidak hanya pada widyaiswara yang ada pada instansi yang telah menerapkan manajemen talenta tetapi dapat ditarik pada widyaiswara secara nasional. Selain itu, penelitian yang akan datang dapat memperluas cakupan variabelnya dengan menambah variabel lain yang belum pernah diteliti atau mungkin menukar variabel dependen dan independen yang belum pernah diteliti sehingga dapat melengkapi penelitian ini. Variabel tersebut dapat dipilih dengan mendasarkan pada konsep *grand theory* atau temuan penelitian terbaru yang menunjukkan potensi pengaruh kompetensi, pelatihan, dan efikasi diri terhadap harapan berkembang yang dengan moderasi komitmen afektif. Dengan demikian diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman

yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi harapan berkembang.

5.2.3 Keterbatasan penelitian

Dengan keterbatasan yang dimiliki, peneliti menyadari bahwa diperlukan perhatian pada penelitian selanjutnya. Pada sampel yang digunakan, peneliti membatasi responden yang tidak dapat mewakili seluruh populasi pada instansi yang telah menerapkan manajemen talenta, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisaskaikan dan menjadi acuan mutlak. Data yang digunakan secara *cross-sectional* yang digunakan hanya menggambarkan situasi pada satu waktu tertentu, sehingga tidak mampu mengungkapkan perubahan perilaku dari waktu ke waktu. Penelitian ini juga hanya membahas mengenai beberapa variabel independen yang mempengaruhi harapan berkembang widyaiswara yaitu kompetensi, pelatihan, efikasi diri, dan komitmen efektif. Masih banyak variabel independen lainnya yang mendukung dalam memberikan pengaruh terhadap harapan berkembang.