

## **BAB V**

### **SIMPULAN & SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti mengambil simpulan sebagai berikut :

13. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis 1B. Artinya semakin baik disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.
14. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis 1B. Artinya semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja pegawai akan meningkat.
15. Disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis 1B. Artinya semakin baik disiplin kerja dan kecerdasan emosional maka keputusan pembelian akan meningkat.

#### **5.2 Saran**

1. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai Manajemen Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B perlu menerapkan sistem pengawasan yang konsisten dan pemberian sanksi yang tegas namun adil bagi pegawai yang melanggar aturan. Penerapan pengawasan dapat dilakukan melalui absensi berbasis sidik jari atau aplikasi presensi online sehingga kehadiran pegawai dapat dipantau secara real-time. Pemberian sanksi dapat

dilakukan secara bertahap, mulai dari teguran lisan, teguran tertulis, hingga pemotongan tunjangan jika pelanggaran dilakukan berulang kali. Selain itu, pemberian penghargaan bagi pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi, seperti pegawai teladan bulanan atau insentif tambahan, dapat menjadi motivasi untuk mempertahankan perilaku kerja positif.

2. Untuk pengembangan kecerdasan emosional pegawai perlu dilakukan pelatihan rutin terkait pengelolaan emosi, komunikasi efektif, dan manajemen stres agar pegawai mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mengelola hubungan interpersonal dengan baik. Pelatihan dapat berupa workshop bulanan yang menghadirkan psikolog organisasi atau konsultan sumber daya manusia untuk memberikan materi dan praktik langsung, seperti role-play komunikasi asertif dan simulasi penyelesaian konflik. Hal ini akan membantu pegawai menghadapi tekanan kerja tanpa menurunkan produktivitas serta menciptakan suasana kerja yang harmonis.
3. Mengingat kedua variabel ini terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, manajemen perlu merancang program pengembangan pegawai yang mencakup pembinaan kedisiplinan sekaligus peningkatan soft skill. Program dapat diwujudkan melalui workshop kepemimpinan yang menekankan pentingnya disiplin dan empati, kegiatan team building untuk meningkatkan kerjasama, serta coaching rutin antara atasan dan bawahan untuk mengevaluasi kedisiplinan serta memberikan masukan terkait pengelolaan emosi. Program ini sebaiknya dijalankan secara berkala, misalnya triwulanan, agar hasilnya dapat dievaluasi dan

ditingkatkan secara berkelanjutan demi menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

4. Untuk penelitian selanjutnya penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B dengan jumlah responden terbatas, sehingga hasilnya mungkin belum dapat digeneralisasi untuk instansi lain atau sektor yang berbeda. Selain itu, variabel yang digunakan hanya mencakup disiplin kerja dan kecerdasan emosional, sementara faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih luas, melibatkan berbagai instansi atau wilayah, serta menambahkan variabel lain yang relevan agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.