PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN AGAMA JAKARTA TIMUR

Marsya Amelia Oktaviani[1], Nendi Juhandi[2], Pawit Winarto[3]

[1,2,3]*STIE Kusuma Negara*
E-mail : [1]marsyaamelia29@gmail.com, [2]nendij@yahoo.co.id, [3]pawitwinarto2@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 pegawai pada divisi Kepaniteraan dan Kesekretariatan dan jumlah sampel sebanyak 50 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics Versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t = 2,650; sig = 0,011), komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t = 3,151; sig = 0,003) serta kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan (F = 55,690; sig = 0,000) terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur.

Kata Kunci : *Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

This study aims to analyze and examine the influence of emotional intelligence and interpersonal communication on employee performance at the East Jakarta Religious Court. The population of this study consisted of 50 employees from the Registrar's Office and Secretariat divisions of the East Jakarta Religious Court. Since the population was relatively small, all 50 employees were selected as the research sample using the saturated sampling technique. The data used were primary data collected through questionnaires. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics version 21. The results showed that emotional intelligence had a positive and significant effect on employee performance (t = 2,650; sig = 0,011), interpersonal communication also had a positive and significant effect on employee performance (t = 3,151; sig = 0,003) and both variables simultaneously had a positive and significant effect on employee performance (F = 55,690; sig = 0,000) at the East Jakarta Religious Court.

Keywords : *Emotional intelligence, interpersonal communication, employee performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ratnasari dkk., (2020:19), kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pada kantor Pengadilan Agama Jakarta Timur, kinerja pegawai menjadi hal penting karena berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan data kinerja pegawai periode 2020-2024, realisasi kinerja mengalami peningkatan hingga tahun 2023, namun menurun pada tahun 2024. Selain itu, masih ditemukan permasalahan berupa penyelesaian perkara yang belum sesuai waktu, pelayanan kepada masyarakat yang masih perlu ditingkatkan, serta penyampaian informasi mengenai batas waktu penyelesaian pekerjaan yang belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional. Goleman (dalam Utomo, 2022:19) menyebut bahwa kemampuan ini meliputi kesadaran terhadap perasaan pribadi, kemampuan memotivasi diri, serta keterampilan dalam mengendalikan emosi agar dapat berinteraksi secara positif dengan lingkungan sekitar. Kecerdasan emosional membantu individu untuk tetap tenang, empatik, dan bijak dalam menghadapi situasi sosial maupun pekerjaan. Kecerdasan emosional berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai. Pegawai yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih stabil dalam menghadapi tekanan kerja, mampu bekerja sama secara efektif, serta menjaga kualitas pelayanan. Sebaliknya, rendahnya kecerdasan emosional dapat berdampak pada munculnya konflik dan penurunan produktivitas

Selain itu, komunikasi interpersonal juga menjadi faktor yang berkaitan dengan kinerja. Mardiansyah dkk., (2025:17) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal sebagai kegiatan saling bertukar pesan antara dua orang atau lebih dalam hubungan yang bersifat pribadi dengan menggunakan bentuk komunikasi lisan maupun nonlisan untuk menyampaikan makna. Dalam lingkungan kerja, komunikasi interpersonal yang efektif mendukung kelancaran koordinasi, meminimalkan kesalahpahaman, serta memperkuat kerja sama antarpegawai. Sebaliknya, komunikasi yang kurang baik dapat menimbulkan kesalahpahaman, menghambat pelaksanaan tugas, dan berdampak pada penurunan kinerja.

Penelitian terdahulu mengenai kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda. Beberapa penelitian menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Perbedaan hasil juga ditemukan pada komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai, sebagian penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Berdasarkan *research gap* tersebut, hipotesis penelitian ini adalah H1 : kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; H2 : komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; H3 : kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur, baik secara parsial maupun simultan.

Tinjauan Teori

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menggambarkan tingkat pencapaian kerja yang terlihat dari mutu dan jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:67). Sedangkan, Warella dkk., (2021:16) mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur melalui dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama (Mangkunegara, 2017:70).

Kecerdasan Emosional

Mardiansyah dkk., (2025:67) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menyadari, memahami, dan mengelola emosi diri maupun orang lain secara tepat. Sedangkan, Sudiartini dkk., (2024:269) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memahami dirinya sendiri dan orang lain. Hal ini mencakup kemampuan mengelola emosi, mengekspresikan perasaan dengan tepat, mendengarkan orang lain secara empati, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, kecerdasan emosional diukur melalui dimensi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial (Mardiansyah dkk., 2025:70-72).

Komunikasi Interpersonal

Susanti dkk., (2024:1) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran pesan antarindividu untuk membangun kesepahaman dan mencapai tujuan bersama. Pendapat lain disampaikan oleh Dirgantari dkk., (2024:83) yang menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal sebagai proses saling bertukar pesan antara dua orang atau lebih yang memiliki hubungan emosional, fisik, maupun psikologis sehingga interaksi dapat berlangsung dengan lebih bermakna. Dalam penelitian ini, komunikasi interpersonal diukur melalui dimensi keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan keseteraan (Susanti dkk., 2024:2-3).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi dan sampel penelitian berjumlah 50 pegawai pada Divisi Kepaniteraan dan Kesekretariatan yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 21. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, analisis koefisien korelasi dan determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,650	0,2787	0,000	Valid
X1.2	0,400	0,2787	0,004	Valid
X1.3	0,821	0,2787	0,000	Valid
X1.4	0,734	0,2787	0,000	Valid

X1.5	0,868	0,2787	0,000	Valid
X1.6	0,829	0,2787	0,000	Valid
X1.7	0,877	0,2787	0,000	Valid
X1.8	0,801	0,2787	0,000	Valid
X1.9	0,685	0,2787	0,000	Valid
X1.10	0,709	0,2787	0,000	Valid
X1.11	0,764	0,2787	0,000	Valid
X1.12	0,762	0,2787	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1, seluruh pernyataan pada variabel kecerdasan emosional memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	12

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2, nilai Cronbach's Alpha pada variabel kecerdasan emosional berada di atas batas yang ditentukan yaitu 0,70. Dengan demikian, instrumen variabel ini dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang baik.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X2.1	0,799	0,2787	0,000	Valid
X2.2	0,760	0,2787	0,000	Valid
X2.3	0,889	0,2787	0,000	Valid
X2.4	0,889	0,2787	0,000	Valid
X2.5	0,881	0,2787	0,000	Valid
X2.6	0,881	0,2787	0,000	Valid
X2.7	0,767	0,2787	0,000	Valid
X2.8	0,879	0,2787	0,000	Valid
X2.9	0,814	0,2787	0,000	Valid
X2.10	0,873	0,2787	0,000	Valid
X2.11	0,845	0,2787	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 3, seluruh pernyataan pada variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	11

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4, nilai Cronbach's Alpha pada variabel komunikasi interpersonal berada di atas batas yang ditentukan yaitu 0,70. Dengan demikian, instrumen variabel ini dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang baik.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Y1	0,742	0,2787	0,000	Valid
Y2	0,794	0,2787	0,000	Valid
Y3	0,879	0,2787	0,000	Valid
Y4	0,878	0,2787	0,000	Valid
Y5	0,857	0,2787	0,000	Valid
Y6	0,816	0,2787	0,000	Valid
Y7	0,832	0,2787	0,000	Valid
Y8	0,739	0,2787	0,000	Valid
Y9	0,816	0,2787	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 5, seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	9

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 6, nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja pegawai berada di atas batas yang ditentukan yaitu 0,70. Dengan demikian, instrumen variabel ini dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang baik.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26951043
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.876
Asymp. Sig. (2-tailed)		.426

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas yang menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp.Sig (2-tailed) 0,426 > 0,05. Dengan demikian, data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.161	3.085		2.646	.011		
	Kecerdasan Emosional	.288	.109	.398	2.650	.011	.279	3.578
	Komunikasi Interpersonal	.363	.115	.474	3.151	.003	.279	3.578

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal memiliki nilai Tolerance sebesar 0,279 > 0,10 dan VIF sebesar 3,578 < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu horizontal serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Linearitas

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Kecerdasan Emosional

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	592.286	15	39.486	5.200	.000
		Linearity	544.789	1	544.789	71.740	.000
		Deviation from Linearity	47.498	14	3.393	.447	.945
	Within Groups		258.194	34	7.594		
	Total		850.480	49			

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas, hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai memperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,945 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Komunikasi Interpersonal

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	649.036	15	43.269	7.303	.000
		Linearity	560.374	1	560.374	94.581	.000
		Deviation from Linearity	88.663	14	6.333	1.069	.417
	Within Groups		201.444	34	5.925		
	Total		850.480	49			

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas, hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai memperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,417 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.161	3.085		2.646	.011
	Kecerdasan Emosional	.288	.109	.398	2.650	.011
	Komunikasi Interpersonal	.363	.115	.474	3.151	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan antara lain :

$$Y = 8{,}161 + 0{,}288\ X1 + 0{,}363\ X2$$

Nilai konstanta sebesar 8,161 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal dianggap konstan, maka kinerja pegawai sebesar 8,161. Koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,288 menunjukkan hubungan positif, artinya peningkatan kecerdasan emosional akan diikuti peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, koefisien regresi komunikasi interpersonal sebesar 0,363 juga menunjukkan hubungan positif, sehingga peningkatan komunikasi interpersonal akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.161	3.085		2.646	.011
	Kecerdasan Emosional	.288	.109	.398	2.650	.011
	Komunikasi Interpersonal	.363	.115	.474	3.151	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji t, kecerdasan emosional memperoleh nilai t hitung 2,650 > t tabel 1,67793 dengan nilai signifikan 0,011 < 0,05. Dengan demikian, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H1 diterima.

Sementara itu, komunikasi interpersonal memperoleh nilai t hitung 3,151 > t tabel 1,67793 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05. Dengan demikian, komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H2 diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.097	2	299.048	55.690	.000[b]
	Residual	252.383	47	5.370		
	Total	850.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung 55,690 > F tabel 3,18 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian, kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H3 diterima.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839[a]	.703	.691	2.317

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional

Sumber : Data diolah, 2026

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien k orelasi (R) sebesar 0,839. Nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 sehingga hubungan antara kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori Sangat Kuat.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,703 atau 70,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal sebesar 70,3% sedangkan 29,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola emosi menjadi salah satu faktor yang mendukung tercapainya kinerja yang baik. Dalam pelaksanaan tugas, pegawai yang mampu mengelola emosinya dengan baik akan lebih mudah bersikap profesional, menjaga hubungan kerja yang harmonis, beradaptasi dengan berbagai situasi kerja, serta memberikan pelayanan yang optimal sesuai dengan tugas dan fungsi instansi. Kemampuan tersebut juga mendukung pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan menyelesaikan tugas secara efektif.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik mampu mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan melalui penyampaian informasi yang jelas, koordinasi yang efektif, serta terjalinnya hubungan kerja yang harmonis antarpegawai. Kondisi tersebut memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas, mengurangi terjadinya kesalahpahaman, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kinerja dapat meningkat. Komunikasi yang efektif juga membantu pegawai membangun kesamaan pemahaman dan mendukung tercapainya tujuan bersama dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya oleh kemampuan dalam mengelola emosi, tetapi juga oleh kemampuan membangun komunikasi interpersonal yang efektif. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendukung pelaksanaan tugas, memperkuat koordinasi, menciptakan kerja sama yang efektif, serta menunjang tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan mengelola emosi membantu pegawai menyesuaikan diri dengan berbagai situasi kerja, sedangkan komunikasi interpersonal mendukung terciptanya hubungan kerja dan pertukaran informasi yang efektif. Dengan demikian, kedua aspek tersebut saling berkaitan dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur.

2. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur.
3. Kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Pengadilan Agama Jakarta Timur disarankan untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal pegawai melalui pembinaan, pelatihan, atau kegiatan pengembangan pegawai yang berfokus pada pengelolaan emosi dan peningkatan kepedulian terhadap rekan kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai serta memperluas objek penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Dirgantari, A. S., Ansar, Rustandi, E., & Lestaluhu, S. A. (2024). *Dasar-Dasar Komunikasi: Pengantar Komprehensif Untuk Pemahaman Proses Komunikasi.* Medan: PT Media Penerbit Indonesia.

Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mardiansyah, I., Maulana, R., Ariana, D., Susanto, R. D., Tololiu, T. A., Pujianti, I., . . . Virna Estriana. (2025). *Komunikasi Interpersonal.* Bogor: PT Mustika Sri Rosadi.

Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan.* Lombok: Forum Pemuda Aswaja.

Sudiartini, N. W., Mukaromah, S., Martoatmodjo, G. W., Luhgiatno, Hamidah, T., Zahraa, F. E., . . . Triono, F. (2024). *Kecerdasan Emosional.* Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.

Susanti, L. E., Arif, U. Q., Astuti, S., Jakob, J. C., Widiawati, S., Ristiani, I., . . . Pertiwi, S. A. (2024). *Bahasa Inggris: Komunikasi Interpersonal dan Transaksional.* Bali: CV. Intelektual Manifes Media.

Utomo, H. J. (2022). *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual di Dunia Kerja (Tinjauan Teoritis dan Tinjauan Empiris).* Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.

Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., . . . Kato, I. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia.* Medan: Yayasan Kita Menulis.