

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indikator yang digunakan dalam menilai baik tidaknya suatu organisasi atau sebuah lembaga organisasi atau suatu perusahaan salah satunya adalah kinerja. Kinerja atau *performance* adalah suatu hasil dan capaian terhadap pelaksanaan dari suatu kegiatan atau kebijaksanaan dalam rangka mewujudkan visi, misi serta tujuan organisasi yang sebelumnya sudah ditetapkan dalam suatu perencanaan yang matang. Kinerja atau hasil kerja adalah hasil terhadap pekerjaan yang telah dilakukan pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pada waktu tertentu dengan melihat dari jumlah yang dihasilkan termasuk kualitas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai (Kesehatan, 2019). Kinerja merupakan salah faktor penting guna menggambarkan tingkat keberhasilan dalam suatu lembaga organisasi. Di lain pihak, kinerja juga merupakan gambaran dari berhasil tidaknya seorang pegawai melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi (Wachidah & Luturlean, 2019).

Goleman dalam (Kustiah, 2015) menyatakan bahwa seorang pegawai dituntut untuk mempunyai tingkat kecerdasan emosi tinggi dengan tujuan pegawai tersebut dapat mengenal dan mengetahui perasaan yang dimilikinya dan mengetahui perasaan orang lain serta bisa memotivasi dirinya sendiri serta dapat mengelola dan mengendalikan emosi baik secara pribadi ataupun orang lain. Tujuan melakukan pekerjaan akan segera dapat terwujud apabila pegawai

memiliki suatu kecerdasan yang baik dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional yang rendah.

Kecerdasan emosional erat sekali hubungannya dengan tingkat perasaan, serta sikap manusia dalam menghargai dan memperlakukan orang lain dalam bekerja. Widayati dalam (Wachidah & Luturlean, 2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional, tingkat pendidikan dan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisyah Osro dalam (<http://repositori.usu.ac.id/>) juga menyatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ardiansyah dan Sulistyowati (2018) juga menyimpulkan bahwa kompetensi dan kecerdasan emosional secara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian Kustiah (2015) juga menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM), dan efektivitas pelayanan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila kinerja seorang pegawai tinggi maka akan menjadi harapan bagi suatu keberhasilan suatu lembaga ataupun suatu organisasi baik organisasi swasta, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah ataupun suatu lembaga pemerintah.

Kinerja seorang karyawan tidak dapat dinilai hanya dari kemampuan dalam bekerja saja, tetapi juga dilihat dari bagaimana seorang pekerja dapat memahami dan mengendalikan dirinya dalam melakukan dan membina hubungan kerja dengan pegawai lain (Dewi, 2015). Menurut Goleman, kemampuan ini disebut dengan kecerdasan emosi (*Emotional Intelligence*).

Setinggi apapun tingkat kecerdasan intelektual seseorang hanya dapat memberikan kontribusi kurang lebih 20 % terhadap faktor penentu terkait dengan berhasil tidaknya seseorang dalam kehidupan. Sedang untuk yang sebesar 80 % berasal dari faktor-faktor lain termasuk didalamnya adalah dari faktor kecerdasan emosional (Goleman, 2013). Faktor yang tidak dapat dipengaruhi atau berubah dari pengalaman dan pendidikan adalah kecerdasan intelektual, karena faktor kecerdasan intelektual cenderung dan dominan bawaan dari sejak manusia lahir sehingga tidak mudah untuk merubahnya. Tetapi kecerdasan emosional dapat ditingkatkan melalui berlatih, belajar, serta tumbuh dan berkembang mulai usia dini, sehingga masih ada peluang untuk ditingkatkan serta dapat memberi kontribusi kepada seseorang agar kehidupannya menjadi lebih baik dan sukses. Kecerdasan emosional merupakan situasi dan kondisi terhadap diri seseorang yang harus selalu semangat, dapat mengendalikan emosi dan dirinya, bisa bertahan apabila suatu saat mengalami sedang stres yang disebabkan oleh berbagai sebab antara lain pada lingkungan pekerjaan ataupun di rumah dan lingkungan sosial yang dapat mengakibatkan dan berdampak buruk terhadap masa depan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Studi Di Desa Tanjung Kecamatan Bulukerto)”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam skripsi ini yaitu “Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional guna peningkatan kinerja perangkat desa di Desa Tanjung, Kecamatan Bulukerto ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari kecerdasan emosional dalam peningkatan kinerja perangkat desa di Desa Tanjung Kecamatan Bulukerto.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Aspek teoritis

Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, baik konsep maupun teori khususnya tentang kecerdasan emosional dalam kaitannya dengan kinerja.

2. Aspek praktis

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dan bahan rujukan pemerintahan Desa Tanjung, Kecamatan Bulukerto guna meningkatkan kinerja perangkat desa dalam kaitannya dengan kecerdasan emosional.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai penerapan dan mengaplikasikan ilmu selama kuliah pada kehidupan organisasi, khususnya terkait dengan kinerja perangkat desa dan kecerdasan emosional.

E. Penegasan Istilah

1. Kecerdasan emosional

Menurut Shapiro (2015), kecerdasan emosional yaitu sekumpulan fungsi dari suatu jiwa yang dapat mengendalikan dari perasaan seseorang dan emosional seseorang, khususnya kepada dirinya maupun kepada orang lain.

2. Kinerja

Menurut Mahsun (2014), kinerja merupakan suatu gambaran tentang pencapaian hasil dari pelaksanaan kegiatan atau kebijakan suatu program guna mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam suatu rencana serta program kerja organisasi.

3. Perangkat Desa

Menurut Undang-Undang No 6 Tahun 2014, perangkat desa yaitu merupakan unsur dari anggota organisasi dalam pemerintah desa selain kepala desa.

F. Landasan Teori

1. **Kecerdasan Emosional**

- a. **Pengertian Kecerdasan Emosional**

Pengertian kecerdasan secara umum adalah tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah dan dapat mengambil suatu keputusan dengan baik berdasarkan kebenaran dengan dasar proses belajar, pengalaman yang dimiliki dan menyesuaikan dengan lingkungan yang ada. Howard Gardner dalam (Raharjo, 2010)

menyatakan bahwa kecerdasan yaitu tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang guna penyelesaian terhadap masalah atau menciptakan produk yang baru sehingga memiliki nilai tambah dan latar belakang dari bermacam-macam budaya. Emosi menurut pendapat Yusuf (2019) yaitu suatu perasaan dari bermacam-macam pikiran, kondisi psikologis serta biologi, dan bermacam-macam keinginan guna melaksanakan suatu tindakan. Emosi seseorang memiliki fungsi untuk mengambil keputusan guna mewujudkan seorang individu tidak celaka dan menjadi nyaman dan sejahtera.

Shapiro (2015), menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah sekumpulan dari manfaat dari jiwa yang dapat digunakan untuk mengelola dan pengendali dari intensitas suatu perasaan serta emosi yang ada pada seseorang, khususnya yang berkaitan dengan diri pribadi maupun kepada orang lain. Seorang dinggap memiliki tingkat kecerdasan kecerdasan emosional tinggi pasti memiliki keyakinan yang tinggi kepada diri sendiri, bersikap optimism terhadap semua hal, pandai dalam memilih dalam pengambilan suatu keputusan dan menggunakan informasi yang akurat sehingga akan lebih mudah membawa pikirannya dalam bersikap dan bertindak.

Kecerdasan emosional juga dapat diartikan suatu kemampuan psikis seseorang untuk mengetahui serta memahami terhadap semua informasi emosional yang akan digunakan, karena setiap manusia cenderung memiliki dan membawa sebuah kemampuan yang berbeda

dalam melaksanakan sesuatu kegiatan dan semua orang dapat belajar dari sebuah kehidupan untuk memperbaiki kecerdasan emosional berdasarkan suatu pengalaman dan penerapannya dalam kehidupan sehari-hari. Tingkat kecerdasan emosional dapat ditumbuhkembangkan melalui cara pengembangan dari suatu komitmen yang tinggi terhadap diri sendiri. Kecerdasan emosional menurut Robbins (2019), merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang guna mendeteksi dan mengelola petunjuk serta informasi-informasi emosional. Menurut Salovey (2015), kecerdasan emosional adalah suatu kesatuan dari kemampuan sosial pribadi personal atau kemampuan untuk memahami, pengendalian diri serta emosi guna pengaturan pola berpikir dan suatu tindakan seseorang.

Kecerdasan emosional juga merupakan kemampuan yang penting untuk pengusaha, hal ini dikarenakan untuk mengatur dan mengelola hubungan sosial antar personal. Hubungan sosial meliputi antara lain dalam presentasi dengan investor, memperoleh dan menjaga loyalitas pelanggan, bernegosiasi, dan perekrutan, seleksi pegawai atau karyawan, dan pembinaan karyawan, supplier, serta rekan usaha. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan sukses tidaknya khususnya di dunia kerja tidak hanya dilihat dari kemampuan kognitifnya saja tetapi harus dilihat dan dipertimbangkan juga yang berkaitan dengan kemampuan emosional seseorang (Goleman, 2013). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi merupakan tingkat kecerdasan seseorang pribadi untuk

menggunakan perasaan yang ada pada dirinya guna merespon kondisi perasaan yang ada pada diri sendiri ataupun pada saat nernaur dengan lingkungannya. Seseorang dikatakan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi selalu bisa memahami dan mengerti terhadap dirinya sendiri dan emosi terhadap orang lain.

Setiap orang biasanya juga menggunakan pengertian tersebut untuk meningkatkan perubahan sikap serta perilakunya biar menjadi baik, agar tingkat emosionalnya dapat dikendalikan, lebih dapat termotivasi, dapat merasakan tingkat kepuasan dan dapat melakukan suatu penyelesaian masalah baik dilingkungan masyarakat maupun di lingkungan kerja (Wong, 2015).

b. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional

Goleman (2013), menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu :

1. Lingkungan keluarga

Faktor lingkungan keluarga adalah ibarat awal sekolah untuk belajar emosi. Peranan orang tua sangat diperlukan karena pihak orang tua merupakan orang pertama yang sikap dan perilakunya dilihat dan selalu diamati sehingga lama kelamaan akan dapat menjadi bagian pada kepribadian anak. Mengajarkan kecerdasan emosional dapat dimulai sejak bayi dengan member contoh berbagai macam-macam ekspresi. Kecerdasan emosi yang ditumbuhkembangkan dalam suatu keluarga akan berguna bagi pertumbuhan dan perkembangan anak ke

depannya, misalnya kebiasaan selalu disiplin, tidak tergantung orang lain dan selalu tanggung jawab, mempunyai rasa empati, peduli terhadap sesama dan lainnya.

2. Lingkungan non keluarga

Lingkungan non keluarga merupakan lingkungan masyarakat atau lingkungan di luar rumah (keluarga). Kecerdasan emosional seseorang akan tumbuh dan berkembang bersamaan dengan berkembangnya fisik serta mental dari anak. Pembelajaran tersebut pada umumnya dapat dilihat dari aktivitas anak pada saat bermain peran. Anak berperan menjadi pribadi yang berbeda dengan tingkat emosi yang dimilikinya sehingga anak mulai belajar untuk mengerti dan memahami situasi dan kondisi pada orang lain. Kecerdasan emosional bisa ditumbuhkembangkan dengan berbagai cara dengan bentuk berlatih yaitu dengan berlatih berempati serta berlatih simpati terhadap teman.

c. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2013), indikator variabel kecerdasan emosional adalah :

1. Pengenalan diri

Adalah mengetahui dan memahami terhadap keadaan diri sendiri, hal-hal yang disenangi, serta intuisi. Dimensi pengenalan diri antara lain yaitu mengenal emosi diri sendiri, mengetahui kelebihan dan kekurangan diri, dan percaya diri atas kemampuan yang dimiliki.

2. Pengendalian diri

Adalah memajemen keadaan yang ada dalam diri sendiri dan kemampuan yang dimiliki. Dimensi pengendalian diri antara lain yaitu dapat menahan emosi dan pikiran yang negatif, selalu bersikap kejujuran dan berintegritas, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, fleksibel menghadapi perubahan, dan terbuka dalam menerima ide-ide dan informasi yang baru.

3. Motivasi

Adalah dorongan kekuatan dari dalam diri yang dapat membimbing guna mewujudkan suatu tujuan. Dimensi motivasi ini antara lain yaitu suatu dorongan agar dapat menjadi lebih baik, penyesuaian pada kelompok atau suatu organisasi, siap dalam menggunakan kesempatan, dan selalu gigih dalam menghadapi suatu kegagalan dan rintangan.

4. Empati

Adalah kesadaran terhadap perasaan, keperluan, dan rasa prihatin terhadap kondisi orang lain. Dimensi empati antara lain yaitu memahami orang lain, mengembangkan orang lain, layanan pelanggan, menciptakan kesempatan dengan cara bergaul dengan bermacam-macam orang, memahami hubungan antar situasi dan kondisi emosi serta kelebihan hubungan dalam kelompok.

5. Keterampilan sosial

Adalah keterampilan dalam memancing respon atau tanggapan yang dari orang lain, yaitu kemampuan persuasi, mendengarkan secara terbuka dan memberikan pesan dengan jelas, kemampuan menyampaikan gagasan atau ide, mempunyai semangat kepemimpinan, dapat bersinergi dan dapat bekerjasama dengan orang lain, dan membangun tim.

2. Kinerja

a. Pengertian

Suatu organisasi pada perusahaan didirikan dengan alasan karena memiliki suatu tujuan yang akan dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi baik yang berasal dari dalam organisasi maupun di luar organisasi, antara lain yaitu faktor kinerja karyawan yaitu bagaimana karyawan tersebut melakukan sesuatu yang ada kaitannya dengan suatu pekerjaan atau fungsi pada suatu organisasi. Arti dari kata kinerja, berasal dari kata *job performance* dan disebut juga dengan *actual performance* atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Secara umum, pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2012), adalah hasil pekerjaan yang diraih seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Menurut As'ad (2018), kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh seorang pekerja sesuai dengan standar yang ditentukan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Moehariato (2012), kinerja merupakan adalah hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang ataupun sekelompok orang baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif pada suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang, tugas serta tanggung jawabnya dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi bersangkutan dengan tidak melanggar peraturan dan hukum serta sesuai etika dan moral. Sedangkan Sutrisno (2011), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang dilihat dari segi kualitas pekerjaan, jumlah yang dihasilkan, waktu yang digunakan bekerja, serta kerjasama dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja seorang karyawan yang merupakan nilai perbandingan antara hasil pekerjaan yang telah dicapai karyawan dengan nilai standar yang sudah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dilihat dari kualitas kerja dan kuantitasnya pada suatu organisasi dan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

b. Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan ataupun organisasi harus bisa memfasilitasi sarana yang digunakan untuk memberi penilaian terhadap kinerja karyawan sehingga hasilnya dapat digunakan manager sebagai informasi dalam mengambil keputusan antara lain berkaitan dengan pemberian gaji atau pemberian upah, penataan jabatan, meningkatkan kesejahteraan pegawai serta kebijakan penting lainnya yang dapat berpengaruh kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Menilai suatu kinerja pada prinsipnya sebagai faktor kunci untuk pengembangan organisasi agar dapat berjalan dengan baik, karena dengan adanya suatu kebijakan manajemen yang baik terhadap sumber daya yang ada di organisasi tersebut. Memberikan penilaian terhadap kinerja seseorang akan banyak manfaatnya guna pengembangan organisasi secara menyeluruh, dengan penilaian kinerja maka akan diketahui bagaimana situasi dan kondisi yang sebenarnya terkait dengan kinerja karyawannya.

Menurut pendapat Sutrisno (2011), kinerja merupakan proses evaluasi terhadap seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya apabila dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, kemudian menyampaikan hasil tersebut kepada karyawannya. Menurut Hanggraeni (2012), penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi pada perusahaan terhadap karyawan yang telah melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Mondy dan Noe (2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan tinjauan secara formal dan melakukan evaluasi terhadap kinerja perseorangan atau pekerjaan kelompok. Dessler (2013)

menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi pada kinerja karyawan pada saat sekarang dan masa lalu dibandingkan dengan standar kinerja.

Dari beberapa pengertian ahli di atas, disimpulkan bahwa penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan sebagai ukuran hasil kerja yang dilihat dari segi kualitas dan jumlah yang telah dihasilkan oleh karyawan. Penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting harus dilakukan guna mengetahui hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan pada waktu tertentu. Penilaian terhadap prestasi kerja karyawan sangat berguna bagi karyawan dan suatu organisasi guna pengambilan keputusan sekaligus menentukan kebijakan selanjutnya.

c. Indikator Kinerja

Menurut pendapat Sutrisno (2011), ada empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas kerja

Seberapa baik hasil kerja seorang karyawan mengerjakan apa yang telah dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah misalnya jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan.

3. Waktu kerja

Adalah yang berhubungan dengan waktu yang digunakan karyawan untuk bekerja, dan jumlah absensi atau kehadiran karyawan pada jam kerja.

4. Kerja sama

Adalah berkaitan dengan bagaimana individu membantu (bekerjasama) dengan teman sekerjanya.

G. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang penekanannya terfokus pada aspek memahami secara komprehensif terhadap suatu permasalahan daripada meneliti suatu masalah dalam penelitian yang generalisasi. Menurut pendapat Moleong (2015), penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengerti sekaligus memahami dari permasalahan berkaitan dengan apa yang dialami subyek penelitian antara lain adalah sikap dan perilaku, pandangan terhadap sesuatu hal, semangat atau motivasi, tindakan, dan lain-lain dengan mendeskripsikan dalam kata-kata, kalimat dan bahasa yang runtut dalam konteks yang khusus yang ilmiah dengan menggunakan berbagai macam metodologi yang ilmiah juga.

2.Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu Desa Tanjung Kecamatan Bulukerto, Kabupaten Wonogiri. Menurut Sugiyono (2013), obyek penelitian merupakan sasaran atau tempat secara ilmiah guna mendapatkan atau memperoleh data yang diperlukan berdasarkan suatu tujuan dan manfaat tertentu dan bersifat obyektif, valid atau dapat dipercaya serta reliabel (andal) tentang sesuatu hal (variabel penelitian). Alasan peneliti melakukan suatu penelitian di desa Tanjung karena peneliti ingin melakukan penelitian secara sistematis dan obyektif, dengan mempergunakan kaidah atau metode penelitian serta melalui tahapan-tahapan prosedur penelitian, dan berpedoman kepada kaidah dan prinsip-prinsip metode penelitian antara lain teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pembuktian-pembuktian dengan cara ilmiah.

3.Penentuan Informan

Penelitian ini menentukan informan dengan menggunakan metode *purposive* karena prosedur ini menurut peneliti lebih tepat dengan jenis dari penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dan relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kriteria informan tersebut, yaitu sebagai berikut :

- a. Semua informan ikut terlibat langsung dalam menjalankan kewajiban pemerintahan desa secara umum yaitu melayani kebutuhan masyarakat.
- b. Semua informan mempunyai kewajiban yang sama dalam mempertahankan dan meningkatkan kecerdasan emosional yang dimilikinya.

Sesuai dengan kriteria-kriteria di atas, maka yang dijadikan informan penelitian terdiri dari unsur perangkat desa dengan jumlah 6 (enam) orang yang dianggap peneliti sudah mewakili seluruh jabatan yang ada di pemerintahan Desa Tanjung.

Tabel 1.1

Daftar Informan Penelitian
Tahun 2020

NO	NAMA	USIA	JABATAN
1.	Setu Haryanto	50	Kepala Desa
2.	Nanik Haryanti, S.IP	45	Sekretaris Desa
3.	Haris Eko Handoko	36	Kasi Pemerintahan
4.	Tri Utomo	49	Kasi Kesejahteraan
5.	Sidarto Rosyid	58	Kasi Pelayanan
6.	Hartanti	42	Kaur Keuangan

Sumber : Pemerintahan Desa Tanjung

4. Sumber Data

Sumber data dalam skripsi ini terdiri dari :

a. Data primer

Yaitu data yang berbentuk verbal atau kata dan kalimat dan diucapkan dengan cara lisan, perilaku atau tingkah laku yang bersumber dari subyek dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai subyek penelitian atau informan dan berkaitan atau berhubungan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Informan penelitian sebanyak 6 (enam) orang yang berprofesi sebagai perangkat desa, yang ada di Desa Tanjung.

b. Data sekunder

Adalah suatu data yang didapatkan dengan cara bukan dari sumbernya, yaitu dari arsip-arsip yang ada di obyek penelitian baik yang berupa tabel dan gambar, foto-foto, notulen rapat dan bentuk lainnya dengan tujuan untuk mendukung data primer.

5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Dilakukan dengan cara melakukan wawancara dengan responden (informan) yang berkaitan dengan informasi-informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Wawancara dilakukan dengan semua informan yang mengerti dan memahami karena informan tersebut mengalami dan merasakan langsung situasi serta kondisi di lapangan terkait dengan kinerja perangkat desa sehingga diperoleh data dan informasi-informasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Wawancara dilaksanakan dengan 6 informan yang terdiri dari perangkat desa (Kepala Desa Tanjung, Sekretaris Desa Tanjung, Kasi Pemerintahan, Kasi kesejahteraan, Kasi pelayanan dan Kasi keuangan) dengan latar belakang yang berbeda-beda, antara lain jenjang pendidikan dan status ekonomi sosial perangkat desa.

b. Dokumentasi

Yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi antara lain adalah keadaan atau kondisi geografis dan kondisi demografis dari obyek penelitian, serta arsip serta dokumen data tertulis lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian. Data dokumentasi ini, peneliti memperoleh dari kantor Pemerintahan Desa Tanjung, Kecamatan Bulukerto..

6. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif, yaitu suatu penelitian dengan pencarian fakta yang sebenarnya dengan penjelasan secara obyektif dengan tujuan untuk menerangkan dan menjelaskan pembahasan secara terstruktur dan sistematis, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Dengan kata lain, penelitian penelitian ini mempelajari serta memahami masalah yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dalam kaitannya dengan kinerja perangkat desa pada Desa Tanjung Kecamatan Bulukerto. Analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja ditekankan pada analisis deskriptif kualitatif. Dengan analisis data tersebut, permasalahan dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perangkat desa diuraikan dan dijelaskan oleh peneliti secara lengkap dan komprehensif sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.