

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Menurut pendapat Irawan (1999:58), penelitian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan sebagaimana adanya, sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta, selanjutnya dia menyebutkan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal apa adanya (Irawan, 1999:60).

#### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan, khususnya dibagian kepegawaian yang merupakan bagian yang berkenaan dengan masalah yang diangkat pada usulan penelitian ini yaitu dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2016. Alasan pemilihan lokasi tersebut diharapkan dapat lebih memudahkan dari segi pemahaman akan kondisi lokasi penelitian.

#### **3.3. Sumber Data**

Dalam penelitian ini pihak yang dijadikan sumber data adalah para pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan yang dalam penelitian yang akan dijadikan sampel adalah sebanyak 46 orang PNS dari 170 orang pegawai secara keseluruhan terdiri dari 88 orang PNS, 26 orang Honorer K2 dan 56 orang tenaga suka rela. Lebih jelasnya kunci informasi penelitian ini adalah

unsur-unsur yang dapat menjelaskan bagaimana Sumber Daya Manusia yang dimiliki Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan dan hambatan-hambatan apa yang dihadapi.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari sumbernya, melalui penyebaran kuesioner kepada sumber informasi terpilih. Hasil observasi dicek kebenarannya dengan sumber data lain (data sekunder).

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumbernya, melalui dokumen-dokumen atau catatan tertulis. Data yang tertulis yang bersumber pada dokumen, sehingga disebut data dokumenter, yaitu data atau gambaran tentang lokasi penelitian.

### **3.5. Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia, berdasarkan konsep tersebut maka dapat dijelaskan bahwa :

- a. Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan yang berkaitan dengan kualitas pegawai untuk bekerja dan berkarya secara optimal. Dalam hal ini indikator yang diamati dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan, adalah :

1. Penempatan orang yang benar pada pekerjaan yang tepat

2. Melakukan orientasi terhadap pegawai baru
3. Melatih karyawan baru
4. Meningkatkan produktivitas dari setiap jabatan
5. Mengusahakan kerja sama yang kreatif antara sesama pegawai .
6. Mengendalikan biaya tenaga kerja.
7. Mengembangkan kemampuan setiap orang.
8. Menciptakan dan mempertahankan semangat kerja.

b. Analisis Lingkungan Internal

- Aspek Sumber Daya Manusia yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan.
- Aspek strategi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan

c. Analisis Lingkungan Eksternal

- Program Pendidikan dan Pelatihan

### 3.6. Teknik Analisis Data

*Teknik analisis* yang dilakukan untuk memetakan isu atau faktor strategis dalam penelitian ini adalah Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Oppurtunities, Threats*). Dengan analisis SWOT dapat diketahui isu atau faktor-faktor strategis yang perlu dikembangkan di masa yang akan datang dalam peningkatan SDM pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan.

Pengertian mengenai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam lingkungan organisasi (Wahyudi, 1996), adalah :

1. *Strength* (kekuatan) adalah suatu keunggulan sumber daya yang berlimpah yang belum terjalin secara optimal sehingga memberikan kemungkinan suatu organisasi untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam pelayanan.
2. *Weakness* (kelemahan) adalah keterbatasan atau kekurangan dalam sumber daya manusia serta ketrampilan dalam dan kemampuan yang secara serius menghalangi kinerja efektif suatu organisasi.
3. *Opportunities* (peluang) adalah suatu yang menguntungkan dalam organisasi.
4. *Threats* (ancaman) adalah situasi utama yang tidak menguntungkan dalam suatu organisasi.

Teknik Analisis SWOT merupakan tahap awal upaya untuk menemukan isu strategis yang nantinya berkaitan dengan penemuan strategi pengembangan organisasi publik. Beberapa strategi yang diperoleh dari teknik Analisis SWOT adalah sebagai berikut :

1. Strategi SO (*Strength Opportunity*) : Memanfaatkan internal untuk memperoleh keuntungan dari peluang yang tersedia di lingkungan eksternal.
2. Strategi WO (*Weakness Opportunity*) : Memperbaiki kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang yang ada di lingkungan luar.
3. Strategi ST (*Strength Threat*) : Menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk menghindari ancaman yang datangnya dari lingkungan luar.

4. Strategi WT (*Weakness Threath*) : Memperkecil kelemahan internal dan menghindari ancaman yang datangnya dari lingkungan luar.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi tujuan organisasi, Mulyadi (2000) mengemukakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen perlu memperhatikan 2 faktor pokok yaitu faktor eksternal yang tidak terkontrol oleh organisasi dan faktor internal yang sepenuhnya berada dalam kendali organisasi.

1. **Faktor Eksternal**

Merupakan lingkungan bisnis yang dari padanya muncul peluang dan ancaman bisnis. Faktor ini mencakup, lingkungan bisnis makro, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kependudukan dan sosial budaya.

2. **Faktor Internal**

Meliputi semua macam manajemen fungsional seperti pemasaran, keuangan, operasi, penelitian dan pengembangan, system informasi manajemen dan budaya organisasi. Dari faktor internal organisasi dapat diidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki.