

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis data pada penelitian ini menggunakan data kualitatif karena peneliti menganggap permasalahan ini cukup kompleks sehingga pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi dan wawancara (*interview*) langsung. Dengan metode wawancara data yang akan diambil akan lebih natural dan sesuai dengan keadaan di lingkungan serta dapat merasakan secara langsung kondisi dan situasi yang terjadi di lapangan. Menurut Saryono (2010) dalam Rizka Amalia (2015) penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menganalisis, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah wilayah yang menjadi tempat fenomena atau kejadian permasalahan untuk dasar penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan di Ungaran yang berada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang yang beralamat di Jl. Pemuda No. 7, Krajan, Ungaran Barat, Kecamatan Ungaran Barat, Semarang, Jawa Tengah.

3.3. Sumber Data

Sumber data penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari observasi dan

wawancara dengan responden. Metode observasi peneliti akan melihat secara langsung keadaan atau situasi secara langsung lingkungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang. Kemudian wawancara kepada pihak atau pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang untuk mencari dan menggali informasi yang berkaitan dengan audit operasional dan pengendalian internal sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Data sekunder menjadi data tambahan informasi yang menjadi pelengkap data primer. Data sekunder pada penelitian ini adalah dokumen atau arsip yang didapatkan dari berbagai sumber, serta foto yang terkait dengan penelitian ini.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Menurut Supriyati dalam Makmum (2019) observasi adalah cara mengumpulkan data penelitian yang bersifat sifat dasar naturalistik yang berlangsung dalam konteks natural, pelaku atau narasumber berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung kondisi dan situasi yang terjadi di lapangan.

b. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Makmum (2019) wawancara adalah pertemuan dua orang yang saling bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab yang dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara dilakukan berhadapan langsung antara *interview* dengan responden, serta kegiatan tanya jawab dilakukan secara lisan. Teknik pengumpulan data

yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara secara langsung. Objek penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang.

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif menghasilkan data berupa kata-kata tertulis maupun secara lisan sehingga hasil akhir dapat dibahas oleh peneliti yang berhubungan dengan peristiwa yang terjadi di lapangan. Adapun gambaran mengenai cara peneliti menganalisis data yang ditemukan saat melakukan penelitian:

- a. Pada tahap awal adalah mengumpulkan data dan informasi yang terkait dengan datang secara langsung ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang untuk memantau kondisi lingkungan yang sedang terjadi pada saat itu. Setelah itu dilakukan wawancara dengan beberapa pertanyaan yang telah disusun kepada pegawai dan kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang untuk mengetahui aktivitas operasional.
- b. Kemudian mengidentifikasi masalah yang ada dan menganalisis hasil data dari observasi dan wawancara untuk mengetahui kinerja operasional pada sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan masalah penghambat kinerja yang terjadi. Dalam menganalisis data disesuaikan dengan tabel perbandingan capaian indikator kinerja terhadap realisasi anggaran.

- c. Evaluasi temuan-temuan masalah yang telah dilakukan melalui wawancara dan observasi.
- d. Wawancara kedua dilakukan untuk mencari data-data pendukung pada indikator kinerja yang belum mencapai target yang ditentukan.
- e. Mengevaluasi capaian setiap indikator-indikator realisasi kinerja yang belum mencapai target dengan perbandingan realisasi anggaran serta menganalisis indikator-indikator yang sudah efektif efisien atau belum efektif efisien.
- f. Kemudian membuat kesimpulan dan memberikan rekomendasi bagaimana sistem audit operasional yang baik dan sesuai untuk diterapkan pada kantor untuk meningkatkan kinerja pegawai.

