

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif karena bertujuan memahami fenomena *Employee Engagement* guru dan tenaga kependidikan berdasarkan pengalaman, persepsi, dan konteks nyata di lingkungan Pendidikan.

Metode kualitatif dipilih untuk menggali data secara mendalam melalui interaksi langsung dengan informan, sehingga mampu menangkap makna, nilai, dan dinamika psikologis maupun sosial yang tidak dapat dijelaskan hanya dengan angka atau survei kuantitatif.

Pendekatan ini sejalan dengan karakteristik penelitian manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada eksplorasi perilaku, motivasi, dan pengalaman kerja.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus (*case study*), studi kasus memungkinkan peneliti mendeskripsikan secara komprehensif kondisi *Employee Engagement* dan penerapan Appreciative Inquiry (AI) pada konteks tertentu, yaitu SMKN 1 Kawali.

Desain studi kasus dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang khas dan saling melengkapi. Penelitian dilakukan secara holistik, yaitu memandang fenomena secara menyeluruh dalam konteks organisasi sekolah sehingga setiap aspek yang berkaitan dengan *Engagement* dan penerapan AI dapat dipahami secara

utuh. Pendekatan ini juga bersifat mendalam karena menggali nilai, pengalaman, serta praktik yang berlangsung di lingkungan sekolah melalui interaksi langsung dengan para informan. Selain itu, Desain studi kasus ini bersifat kontekstual, menggambarkan realitas yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan dinamika relasi sosial yang berkembang di sekolah. Penelitian dilakukan secara naturalistik, di mana proses pengumpulan data berlangsung dalam situasi alamiah tanpa manipulasi variabel, sehingga hasilnya merefleksikan kondisi sebenarnya yang terjadi di lapangan.

Desain ini sangat sesuai dengan tujuan penelitian untuk mendeskripsikan Engagement dan merumuskan strategi optimalisasi AI dalam meningkatkan keterlibatan pegawai.

3.3 Operasionalisasi Parameter

Operasionalisasi merupakan metode abstrak yang bertujuan untuk memudahkan dalam melakukan pengukuran satu atau beberapa variabel atau konsep yang dibuat dalam bentuk tabel.

Operasionalisasi parameter pada penelitian dimaksudkan untuk menerjemahkan konsep teoretis ke dalam indikator operasional yang dapat diamati dan ditelusuri melalui data empiris. Operasionalisasi ini berfungsi sebagai pedoman dalam penentuan fokus pengumpulan data, pemilihan sumber data, serta teknik pengumpulan dan analisis data dalam penelitian kualitatif.

Parameter penelitian disusun berdasarkan konstruk utama penelitian, yaitu pendekatan *Appreciative Inquiry* dan *Employee Engagement*, serta parameter pendukung berupa strategi optimalisasi penerapan *Appreciative Inquiry* dalam konteks organisasi pendidikan.

3.3.1 Definisi *Appreciative Inquiry*

Appreciative Inquiry (AI) merupakan pendekatan perubahan organisasi yang berorientasi pada penggalian kekuatan, pengalaman positif, serta potensi terbaik yang dimiliki individu maupun organisasi. Pendekatan ini pertama kali dikembangkan oleh David L. Cooperrider dan Suresh Srivastva (1987) yang kemudian dikembangkan oleh Watkins & Stavros (2002) sebagai alternatif dari pendekatan *problem solving* yang berfokus pada kelemahan dan kekurangan organisasi.

Secara konseptual, *Appreciative Inquiry* didasarkan pada asumsi bahwa organisasi akan berkembang lebih efektif ketika perhatian diarahkan pada apa yang sudah berjalan dengan baik (*positive core*), bukan semata-mata pada masalah yang terjadi. *AI* menekankan pentingnya dialog positif, kolaborasi, dan partisipasi aktif seluruh anggota organisasi dalam membangun visi masa depan yang diinginkan.

Dalam praktiknya, *Appreciative Inquiry* dijalankan melalui tahapan sistematis yang dikenal dengan model 4D (*Discover, Dream, Design, Destiny*) atau pengembangannya menjadi model 5D (*Define, Discover, Dream, Design, Destiny*). Setiap tahap dirancang untuk menggali kekuatan organisasi, membangun visi bersama, merancang strategi perubahan, serta memastikan implementasi dan keberlanjutan perubahan secara kolektif.

Dalam konteks penelitian ini, *Appreciative Inquiry* didefinisikan sebagai pendekatan manajerial berbasis kekuatan yang digunakan untuk mengoptimalkan keterlibatan guru dan tenaga kependidikan melalui penguatan pengalaman positif, partisipasi aktif dalam perencanaan perubahan, serta pembangunan komitmen bersama terhadap visi sekolah.

3.3.2 Definisi *Employee Engagement*

Employee Engagement merupakan konsep yang menggambarkan tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku individu terhadap pekerjaan dan organisasinya. Konsep ini menekankan sejauh mana pegawai menunjukkan energi, dedikasi, serta keterlibatan penuh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), *Employee Engagement* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu:

1. *Vigor*, yang mencerminkan tingkat energi, semangat, dan ketahanan mental dalam bekerja.
2. *Dedication*, yang menunjukkan rasa bangga, makna kerja, serta komitmen terhadap organisasi.
3. *Absorption*, yang menggambarkan tingkat fokus dan keterlibatan penuh individu dalam pekerjaannya.

Employee Engagement tidak hanya berkaitan dengan kepuasan kerja, tetapi juga dengan motivasi intrinsik, rasa memiliki (*sense of belonging*), serta kemauan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Individu dengan tingkat engagement yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, loyalitas yang kuat, serta kesiapan untuk mendukung perubahan organisasi.

Dalam penelitian ini, *Employee Engagement* didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan kerja guru dan tenaga kependidikan di SMKN 1 Kawali yang tercermin melalui semangat kerja (*vigor*), komitmen dan kebanggaan terhadap sekolah (*dedication*), serta keterlibatan penuh dalam pelaksanaan tugas (*absorption*). Definisi ini menjadi dasar dalam penyusunan indikator operasional dan analisis data penelitian.

3.3.3 Operasional Parameter

Operasional parameter mencakup hal-hal penting dalam penelitian yang memerlukan penjelasan. Operasional bersifat spesifik, rinci, tegas dan pasti yang menggambarkan karakteristik variabel-variabel penelitian dan hal-hal yang dianggap penting. Keterangan atau informasi yang dapat menjelaskan batas-batas atau bagian-bagian tertentu dari suatu sistem.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Parameter

Parameter	Dimensi	Indikator Operasional	Daftar Pertanyaan	Narasumber	Teknik Pengumpulan Data
Appreciative Inquiry	<i>Define</i>	Penentuan fokus perubahan positif dan kesepakatan topik apresiatif	1. Bagaimana proses penentuan fokus perubahan di sekolah? 2. Apakah guru dilibatkan dalam penentuan topik perubahan? 3. Sejauh mana kesepakatan bersama dibangun?	Kepala Sekolah, Guru, Tendik	Wawancara, Dokumentasi
	<i>Discover</i>	Penggalan pengalaman positif, praktik terbaik, dan kekuatan individu/organisasi	1. Pengalaman positif apa yang paling berkesan selama bekerja di sekolah? 2. Praktik terbaik apa yang pernah dilakukan? 3. Kekuatan apa yang dimiliki sekolah?	Guru, Tendik	Wawancara, Observasi

Parameter	Dimensi	Indikator Operasional	Daftar Pertanyaan	Narasumber	Teknik Pengumpulan Data
	<i>Dream</i>	Harapan dan gambaran masa depan ideal sekolah	1. Bagaimana gambaran sekolah ideal menurut Anda? 2. Harapan apa yang ingin diwujudkan ke depan? 3. Perubahan apa yang paling diharapkan?	Guru, Tendik	Wawancara, Dokumentasi
	<i>Design</i>	Keterlibatan dalam perancangan strategi dan program perubahan	1. Apakah Anda dilibatkan dalam penyusunan program? 2. Bagaimana peran Anda dalam perencanaan? 3. Ambatan apa yang muncul saat merancang program?	Tim Manajemen, Guru	Wawancara, Dokumentasi
	<i>Destiny</i>	Implementasi, komitmen, dan keberlanjutan perubahan	1. Bagaimana pelaksanaan program perubahan? 2. Apa bentuk komitmen guru? 3. Bagaimana keberlanjutan program dijaga?	Guru, Tendik	Observasi, Wawancara
Employee Engagement	<i>Vigor</i>	Energi, semangat, dan ketahanan dalam bekerja	1. Bagaimana tingkat semangat Anda dalam bekerja? 2. Apa yang memotivasi Anda? 3. Bagaimana menghadapi kelelahan kerja?	Guru, Tendik	Wawancara, Observasi
	<i>Dedication</i>	Rasa bangga, makna kerja, dan komitmen terhadap organisasi	1. Se jauh mana Anda bangga menjadi bagian sekolah ini? 2. Apa makna pekerjaan bagi Anda? 3. Bagaimana bentuk komitmen Anda?	Guru, Tendik	Wawancara mendalam

Parameter	Dimensi	Indikator Operasional	Daftar Pertanyaan	Narasumber	Teknik Pengumpulan Data
	<i>Absorption</i>	Tingkat fokus dan keterlibatan penuh dalam pelaksanaan tugas	1. Apakah Anda dapat fokus saat bekerja? 2. aktor apa yang mengganggu konsentrasi? 3. Bagaimana keterlibatan Anda dalam tugas?	Guru, Tendik	Observasi, Wawancara
Strategi Optimalisasi	Manajerial	Kebijakan dan praktik pengelolaan SDM berbasis apresiasi	1. Kebijakan apa yang mendukung budaya apresiatif? 2. Bagaimana implementasinya? 3. Dampaknya bagi guru?	Kepala Sekolah	Wawancara, Dokumentasi
	Budaya Organisasi	Penguatan budaya kerja positif dan kolaboratif	1. Bagaimana budaya kerja di sekolah? 2. Bentuk kolaborasi antar guru? 3. Upaya menjaga iklim positif?	Guru, Tendik	Observasi, Wawancara
	Pengembangan SDM	Program peningkatan keterlibatan dan motivasi kerja	1. Program pengembangan apa yang tersedia? 2. Manfaat yang dirasakan? 3. Saran pengembangan ke depan?	Manajemen Sekolah	Dokumentasi, Wawancara

Sumber: Diolah peneliti

3.4 Sumber Data dan Alat Pengumpulan Data

Keberhasilan suatu penelitian kualitatif sangat ditentukan oleh ketepatan dalam menentukan sumber data serta kesesuaian alat pengumpulan data yang digunakan. Sumber data yang relevan dan instrumen pengumpulan data yang sistematis memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang mendalam, akurat, dan sesuai dengan fokus penelitian. Oleh karena itu, pemilihan sumber data dan alat

pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan karakteristik subjek penelitian, konteks organisasi, serta tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, sumber data dan alat pengumpulan data disusun untuk menggali secara komprehensif implementasi pendekatan *Appreciative Inquiry*, tingkat *Employee Engagement*, serta strategi optimalisasi penerapannya di lingkungan SMKN 1 Kawali. Data dikumpulkan melalui berbagai teknik yang saling melengkapi guna menjamin kelengkapan, keabsahan, dan kedalaman informasi yang diperoleh.

3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui wawancara, kuesioner, atau observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, arsip, atau sumber literatur yang relevan, yang keduanya digunakan untuk memperkuat validitas dan komprehensivitas temuan penelitian.

1. Data Primer

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui interaksi langsung antara peneliti dan informan, yang dilakukan secara intensif dan berkesinambungan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta pencatatan lapangan secara sistematis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi yang lebih komprehensif, tidak hanya pada tataran permukaan, tetapi juga hingga pada makna dan konteks yang melatarbelakangi fenomena yang diteliti. Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan beberapa kriteria tertentu, yaitu individu yang

terlibat aktif dalam kegiatan sekolah, memiliki pemahaman yang baik terhadap budaya kerja di lingkungan sekolah, memiliki masa kerja minimal tiga tahun, serta bersedia memberikan informasi secara terbuka, jujur, dan reflektif.

Adapun kategori informan dalam penelitian ini meliputi Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum, Kesiswaan, Sarana dan Prasarana, Hubungan Industri dan Masyarakat (Hubinmas), Kepala Program Keahlian, Ketua MGMP, Koordinator Guru BK, serta Koordinator Arsiparis, selain itu juga melibatkan guru serta tenaga kependidikan yang dinilai relevan dengan fokus penelitian. Jumlah informan tidak ditentukan secara kaku sejak awal, melainkan mengikuti prinsip data saturation, yaitu proses pengumpulan data akan dihentikan apabila informasi yang diperoleh telah menunjukkan pola yang berulang, konsisten, dan tidak lagi menghasilkan temuan atau perspektif baru yang signifikan. Dengan demikian, kedalaman dan kelengkapan data menjadi pertimbangan utama dibandingkan jumlah informan semata.

2. Data sekunder

yang diperoleh dari berbagai dokumen organisasi. Dokumen tersebut meliputi struktur organisasi sekolah, Rencana Kerja Sekolah (RKS), RKAS, surat keputusan tugas, notulen rapat, laporan kegiatan, foto-foto dokumentasi sekolah, serta berbagai dokumen pendukung lainnya. Data sekunder ini digunakan untuk memperkuat temuan lapangan serta memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai konteks organisasi tempat penelitian dilaksanakan. Selain berfungsi sebagai sumber informasi pendukung, data sekunder juga dimanfaatkan untuk melakukan triangulasi terhadap hasil

wawancara dan observasi sehingga meningkatkan validitas, konsistensi, dan kredibilitas temuan penelitian.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid, akurat, dan komprehensif, penelitian ini menggunakan tiga alat utama. Ketiga alat tersebut dipilih agar saling melengkapi dan memungkinkan pengumpulan informasi yang mendalam dari berbagai perspektif, sehingga temuan penelitian mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Penggunaan berbagai alat pengumpulan data ini juga bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas hasil penelitian melalui proses verifikasi dan triangulasi data yang diperoleh dari berbagai sumber.

a. Wawancara Mendalam

Wawancara semi terstruktur digunakan sebagai teknik utama untuk menggali data secara mendalam sesuai dengan tahapan 5D dalam *Appreciative Inquiry*. Pada tahap *Define*, wawancara diarahkan untuk memahami fokus perubahan dan mengidentifikasi topik positif yang menjadi perhatian penelitian. Selanjutnya, tahap *Discover* digunakan untuk menggali pengalaman positif para guru, termasuk keberhasilan, kekuatan, serta momen yang membangkitkan semangat kerja.

Pada tahap *Dream*, informan diajak membayangkan visi masa depan yang mereka harapkan terkait peningkatan *Engagement* dan budaya apresiasi di sekolah. Tahap berikutnya, *Design*, berfokus pada upaya merumuskan rancangan strategi atau ide-ide konkret yang dapat digunakan untuk memperkuat *Engagement* dan kolaborasi antarpegawai. Terakhir, tahap

Destiny menggali komitmen, tindakan berkelanjutan, serta langkah nyata yang dapat diambil untuk mewujudkan perubahan positif tersebut.

Seluruh proses wawancara ini dilakukan dengan mengikuti prinsip dan pedoman wawancara kualitatif sebagaimana dijelaskan oleh Moleong (2019), sehingga data yang diperoleh lebih kaya, mendalam, dan mencerminkan perspektif autentik dari para informan. Dengan demikian, hasil wawancara diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti serta mendukung pencapaian tujuan penelitian secara optimal.

b. Observasi

Observasi partisipatif dilakukan dengan mengamati berbagai aktivitas sekolah, seperti rapat guru, proses pembelajaran, budaya kerja sehari-hari, serta interaksi dan kolaborasi antar pegawai. Melalui metode ini, peneliti dapat menangkap perilaku nyata dan situasi alami yang mencerminkan kondisi organisasi secara faktual.

c. Dokumentasi

Pengumpulan dokumentasi dilakukan melalui berbagai dokumen resmi dan arsip sekolah, termasuk foto kegiatan, laporan, notulen rapat, dan data administratif lainnya yang berkaitan dengan pengelolaan SDM dan aktivitas sekolah. Dokumen-dokumen ini berfungsi sebagai bukti pendukung yang memperkuat hasil wawancara dan observasi.

d. Angket *Engagement* (UWES – Schaufeli & Bakker, 2004)

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan adaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker

(2004). UWES merupakan instrumen yang paling banyak digunakan untuk mengukur Engagement dalam tiga dimensi utama:

- 1) *Vigor* (energi & ketangguhan)
- 2) *Dedication* (antusiasme, inspirasi, kebanggaan, makna)
- 3) *Absorption* (keterlibatan penuh dalam pekerjaan)

Instrumen ini digunakan sebagai penguat data kualitatif, bukan sebagai alat ukur kuantitatif utama, tetapi memberikan gambaran umum tingkat Engagement guru dan tenaga kependidikan.

e. Studi Literatur/Kepustakaan

Studi literatur dilakukan untuk memperoleh landasan teoretis yang kuat mengenai *Appreciative Inquiry (AI)* dan *Employee Engagement*. Peneliti menelaah berbagai literatur utama seperti karya Cooperrider & Srivastva (1987), Watkins & Stavros (2002; 2010), dan Bushe (2011) untuk memahami prinsip, model 5D, serta dinamika perubahan berbasis kekuatan. Selain itu, peneliti mengkaji teori *Engagement* dari Kahn (1990), Schaufeli & Bakker (2004), serta Macey & Schneider (2008) untuk memahami konsep dasar, faktor pembentuk, serta indikator keterlibatan pegawai.

Studi kepustakaan juga mencakup penelitian terdahulu yang menunjukkan dampak *AI* terhadap motivasi kerja, kolaborasi, dan budaya organisasi, sehingga memperkuat relevansi *AI* dalam konteks pendidikan. Selain itu, telaah terhadap dokumen kebijakan pendidikan nasional dilakukan untuk memahami konteks normatif yang menegaskan pentingnya profesionalisme, komitmen, dan keterlibatan guru. Dengan demikian, studi literatur berfungsi sebagai dasar

konseptual, kerangka analisis, dan triangulasi dalam memperkuat temuan penelitian.

Semua alat pengumpulan data tersebut saling melengkapi, sehingga memungkinkan penelitian menghasilkan data yang kaya, mendalam, dan reflektif terhadap kondisi nyata di lapangan. Pendekatan ini juga membantu peneliti memperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang praktik, tantangan, dan dinamika yang terjadi dalam konteks penelitian.

3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan Model Analisis Interaktif Miles, Huberman & Saldana (2014). Proses analisis dilakukan secara berkelanjutan mulai dari pengumpulan data hingga penarikan kesimpulan akhir. Secara garis besar, analisis ini mencakup tiga tahapan utama yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan verifikasi data

3.5.1 Reduksi Data

Reduksi data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengelompokkan informasi sesuai dengan tahapan dalam Model 5D. Pada tahap *Define*, data yang dikumpulkan berhubungan dengan fokus perubahan, harapan, serta topik positif yang menjadi dasar penelitian. Selanjutnya, tahap *Discover* memuat berbagai narasi pengalaman terbaik para informan, termasuk kekuatan individu maupun tim yang muncul dalam praktik sehari-hari.

Tahap *Dream* berisi data mengenai visi ideal para guru tentang masa depan sekolah, khususnya terkait peningkatan *Engagement* dan budaya apresiasi. Pada tahap *Design*, informasi yang dihimpun mencakup berbagai usulan strategi, struktur, kebijakan, dan proses yang dinilai dapat mendukung tercapainya visi tersebut.

Adapun tahap *Destiny* merangkum bentuk komitmen, aksi nyata, serta upaya keberlanjutan perubahan positif yang diharapkan.

Pendekatan reduksi data berbasis tahapan *AI* ini memungkinkan peneliti menyusun pola temuan yang sistematis dan konsisten, sekaligus menjaga alur analisis tetap selaras dengan prinsip-prinsip *Appreciative Inquiry*.

3.5.2 Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disajikan melalui beberapa bentuk visual dan naratif untuk memperjelas hubungan antara tahapan *Appreciative Inquiry* (*AI*) Model 5D dengan aspek-aspek *Employee Engagement*. Penyajian data dilakukan secara sistematis agar informasi yang diperoleh dari hasil penelitian dapat dipahami dengan lebih mudah dan terstruktur. Melalui penyajian data tersebut, peneliti dapat mengidentifikasi pola, keterkaitan, serta dinamika yang muncul selama proses implementasi *Appreciative Inquiry* dalam meningkatkan keterlibatan warga sekolah. Selain itu, penggunaan bentuk visual dan naratif juga membantu memperkuat interpretasi data, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh setiap tahapan *Appreciative Inquiry* terhadap pembentukan *Employee Engagement*.

1. Narasi Tematik Berdasarkan Tahap 5D

Setiap temuan dikelompokkan dan ditampilkan dalam bentuk narasi tematik yang mengikuti alur *Define, Discover, Dream, Design, dan Destiny*. Penyajian narasi ini memudahkan pembaca memahami alur logis proses perubahan serta bagaimana pengalaman, harapan, dan gagasan para partisipan berkembang dari satu tahap ke tahap berikutnya. Selain itu, penyajian data secara tematik juga membantu memperjelas keterkaitan antar temuan penelitian sehingga

interpretasi yang dihasilkan menjadi lebih sistematis, mendalam, dan mudah dipahami.

2. Tabel dan Matriks Hubungan *AI-Engagement*

Data juga diorganisasikan dalam bentuk tabel/matriks yang menunjukkan keterkaitan antara elemen-elemen utama *AI* dengan tiga aspek (*vigor*, *dedication*, *absorption*). Matriks ini membantu mengidentifikasi pola hubungan, misalnya bagaimana tahap *Discover* memperkuat *vigor*, atau bagaimana tahap *Design* mendorong peningkatan *dedication* melalui partisipasi aktif dalam perancangan masa depan organisasi.

3. Peta Konsep Keterkaitan 5D terhadap *Engagement*

Untuk memudahkan pemahaman visual, disajikan peta konsep (*concept map*) yang menggambarkan alur perubahan mulai dari menentukan Fokus topik (*Define*), pengalaman terbaik (*Discover*), pengembangan visi ideal (*Dream*), perumusan strategi (*Design*), hingga komitmen keberlanjutan (*Destiny*), serta bagaimana setiap tahap tersebut berkontribusi pada penguatan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Penyajian data ini memudahkan pembaca memahami hubungan antar tahapan *AI* dengan peningkatan *Employee Engagement*.

3.5.3 Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan disusun secara bertahap seiring dengan proses analisis dan kemudian diverifikasi untuk memastikan keakuratannya. Verifikasi dilakukan melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, member checking, dan pengecekan konsistensi antar data. Selain itu, keabsahan data diuji menggunakan kriteria Lincoln dan Guba (1985), yaitu *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan

confirmability, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat validitas yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 3. 2
Teknik Analisis Miles & Huberman

Tahap	Deskripsi	Bentuk Implementasi
Reduksi Data	Pemilahan & penyederhanaan	Tema: <i>Engagement</i> , apresiasi, kolaborasi
Penyajian Data	Menyusun pola/kategori	Narasi, tabel, matriks
Verifikasi	Penarikan kesimpulan	Triangulasi, checking

Sumber: Teknik Analisis Miles & Huberman (2014)

3.5.4 Triangulasi Data

Untuk menjamin kredibilitas (*credibility*), keandalan, dan ketepatan temuan penelitian, peneliti menerapkan triangulasi sebagai strategi uji keabsahan data. Triangulasi dilakukan dengan cara memeriksa dan membandingkan informasi dari berbagai sumber, teknik, dan waktu pengumpulan data sehingga temuan penelitian tidak bertumpu pada satu sudut pandang atau satu jenis bukti saja, melainkan terkonfirmasi melalui beberapa jalur verifikasi

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari beberapa informan kunci dan informan pendukung, antara lain: kepala sekolah, wakil kepala sekolah (bila diperlukan), guru, tenaga kependidikan, serta pihak-pihak yang relevan dengan implementasi program sekolah. Pembandingan dilakukan untuk melihat konsistensi informasi terkait:

1. Implementasi *Appreciative Inquiry* (misalnya praktik apresiasi, pelibatan, dialog positif, dan proses perubahan berbasis kekuatan),

2. Kondisi *Employee Engagement* (*vigor, dedication, absorption*), dan
3. Strategi optimalisasi yang realistis diterapkan di SMKN 1 Kawali.

Sebagai contoh, informasi mengenai “pelibatan guru dalam perumusan masa depan sekolah” diverifikasi dengan membandingkan keterangan kepala sekolah, guru, serta bukti dokumentasi (notulen rapat, program kerja, atau SK tim pengembang). Perbedaan persepsi antar informan tidak langsung dianggap sebagai kesalahan, tetapi dianalisis sebagai variasi pengalaman yang dapat memperkaya pemahaman konteks organisasi sekolah

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil dari beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. wawancara mendalam,
2. observasi, dan
3. studi dokumentasi.

Wawancara digunakan untuk menggali secara mendalam pengalaman, persepsi, dan makna yang dirasakan oleh guru dan tenaga kependidikan terkait penerapan budaya apresiatif serta tingkat keterikatan kerja mereka. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung praktik keseharian di sekolah, seperti bentuk pengakuan atau penghargaan, pola komunikasi, pelaksanaan rapat, kolaborasi kerja, dan partisipasi dalam berbagai program sekolah. Sementara itu, dokumentasi dimanfaatkan untuk menelusuri bukti formal dan jejak kegiatan melalui program sekolah, notulen dan agenda rapat, laporan kegiatan, surat keputusan atau struktur tim, hasil evaluasi internal, serta

dokumen lain yang relevan guna memperkuat dan memvalidasi temuan penelitian.

Hasil wawancara misalnya tentang “adanya budaya apresiasi”, kemudian diuji melalui observasi (apakah terlihat praktik apresiasi/umpan balik positif) dan diperkuat dokumentasi (misalnya program penghargaan, berita acara kegiatan, atau laporan evaluasi). Dengan cara ini, data menjadi lebih valid karena terkonfirmasi dari perilaku nyata dan bukti tertulis, bukan hanya narasi informan

c. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dilakukan dengan mengumpulkan data pada waktu yang berbeda (misalnya pada awal, pertengahan, dan akhir periode pengambilan data), atau pada situasi kegiatan sekolah yang berbeda (misalnya saat rapat, kegiatan pembelajaran, dan kegiatan program sekolah). Tujuannya untuk melihat apakah informasi yang muncul bersifat konsisten atau dipengaruhi oleh kondisi sesaat (misalnya beban kerja tinggi, agenda tertentu, atau momentum evaluasi sekolah). Teknik ini membantu peneliti memperoleh gambaran yang lebih stabil mengenai *engagement* dan dinamika budaya apresiatif di sekolah

d. Prosedur Pelaksanaan Triangulasi

Secara operasional, triangulasi dilakukan melalui beberapa langkah sistematis berikut. Langkah-langkah ini dirancang untuk memastikan keakuratan, kredibilitas, dan validitas data dengan membandingkan dan mengintegrasikan informasi dari berbagai sumber, metode, dan perspektif yang berbeda.

1. Mencatat dan mengelompokkan temuan awal yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, disesuaikan dengan fokus

penelitian, yakni *Appreciative Inquiry*, *Employee Engagement*, dan strategi optimalisasi. Proses ini bertujuan untuk menyusun data secara sistematis sehingga memudahkan analisis lebih lanjut dan memastikan setiap temuan relevan dengan tujuan penelitian.

2. Membandingkan data antar sumber, misalnya antara guru, tenaga kependidikan, dan pimpinan, untuk mengidentifikasi kesesuaian maupun perbedaan informasi yang diperoleh. Pendekatan ini membantu melihat perspektif yang berbeda dan memastikan interpretasi data lebih komprehensif.
3. Membandingkan data antar teknik pengumpulan, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi, untuk menguji konsistensi bukti. Langkah ini penting untuk menilai keandalan data dan mengurangi risiko bias dari satu metode tertentu.
4. Melakukan klarifikasi atau konfirmasi ulang kepada informan apabila ditemukan data yang belum jelas atau terdapat perbedaan pandangan yang signifikan. Proses ini memastikan bahwa informasi yang digunakan benar-benar akurat dan mencerminkan kondisi nyata. Menetapkan temuan yang paling kuat berdasarkan bukti yang paling konsisten dan didukung oleh berbagai sumber maupun teknik. Temuan yang demikian dianggap valid, dapat dipertanggungjawabkan, dan menjadi dasar analisis serta rekomendasi penelitian.

e. Hasil yang Diharapkan dari Triangulasi

Melalui penerapan triangulasi, peneliti diharapkan mampu meningkatkan kredibilitas temuan terkait implementasi *Appreciative Inquiry* dan tingkat

Employee Engagement, sekaligus meminimalkan potensi bias subjektif baik dari informan maupun peneliti. Selain itu, triangulasi memungkinkan dihasilkannya interpretasi yang lebih komprehensif dan kontekstual sesuai dengan karakteristik sekolah. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menjadi dasar yang lebih kuat dalam merumuskan strategi optimalisasi yang *feasible* dan berkelanjutan untuk diimplementasikan di SMKN 1 Kawali.

3.6 Tempat dan Waktu Penelitian

Penentuan tempat dan waktu penelitian merupakan aspek penting dalam penelitian kualitatif karena berkaitan dengan konteks sosial, organisasi, dan situasi empiris yang melatarbelakangi data yang diperoleh. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan kesesuaian antara karakteristik lokasi, permasalahan penelitian, serta ketersediaan sumber data yang relevan. Sementara itu, penetapan waktu penelitian disesuaikan dengan tahapan pelaksanaan penelitian agar proses pengumpulan data dapat berlangsung secara optimal dan sistematis.

Dalam penelitian ini, tempat dan waktu penelitian ditetapkan untuk mendukung keterlaksanaan pengumpulan data secara efektif, mendalam, dan berkesinambungan, sehingga mampu menggambarkan secara utuh implementasi pendekatan *Appreciative Inquiry* dan kondisi *Employee Engagement* di lingkungan sekolah. Uraian mengenai tempat dan waktu penelitian disajikan pada subbab berikut. Penetapan lokasi dan waktu penelitian yang tepat diharapkan dapat memberikan konteks yang jelas terhadap proses penelitian serta mendukung diperolehnya data yang relevan, akurat, dan sesuai dengan tujuan penelitian. Sehingga penelitian dapat lebih bermanfaat.

3.6.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 1 Kawali, yang beralamat di Jalan Talagasari No. 35 Desa Kawalimukti Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46251.

SMKN Negeri 1 Kawali merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan unggulan di Kabupaten Ciamis yang telah memperoleh status sebagai SMK Pusat Keunggulan. Sekolah ini dikenal karena kualitas pendidikan dan pembinaan kompetensi siswanya yang berfokus pada keterampilan teknis dan profesional, serta berupaya terus meningkatkan inovasi, prestasi, dan daya saing di tingkat lokal maupun nasional.

Lokasi penelitian dipilih secara purposive karena relevan dengan fokus penelitian mengenai *Appreciative Inquiry* dan *Employee Engagement*. Selain itu, SMKN 1 Kawali memiliki struktur organisasi yang lengkap, meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru produktif, guru normatif, serta tenaga kependidikan, sehingga menyediakan informan dengan perspektif yang beragam dan sangat dibutuhkan dalam penelitian kualitatif. Keberagaman informan tersebut memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih mendalam, komprehensif, dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Dengan karakteristik organisasi yang lengkap dan dinamis, sekolah ini dinilai mampu memberikan gambaran yang relevan mengenai implementasi *Appreciative Inquiry* serta kaitannya dengan pembentukan *Employee Engagement* di lingkungan pendidikan.

3.6.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dijadwalkan secara terencana untuk memastikan setiap tahapan dapat terlaksana dengan baik dan tepat waktu. Rincian jadwal pelaksanaan

penelitian, termasuk pengumpulan data, analisis, dan pelaporan, disusun secara sistematis agar proses penelitian berjalan efisien dan hasil yang diperoleh dapat akurat serta dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 3. 3
Jadwal Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Observasi	√						
2	Penyusunan Usulan Penelitian	√						
3	Penyusunan Instrumen		√					
4	Studi Pustaka dan Pra Survei		√					
5	Pengumpulan Data		√	√				
6	Pengolahan Data			√	√			
7	Seminar Usulan Penelitian			√				
8	Penelitian Lapangan				√	√		
9	Penulisan dan Bimbingan Tesis						√	
10	Sidang Tesis							√

Sumber: Jadwal Penelitian