

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

3.1.1 Objek Penelitian

Penelitian kali ini melakukan analisis mengenai pengaruh efektivitas *multigenerational workforce management* terhadap tingkat *organizational performance* melalui tingkat *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro. Berdasarkan kerangka teoritis yang mendasari penelitian ini, variabel-variabel yang akan dianalisis, yaitu:

1. *Independent Variable*

Menurut Sugiyono (2020) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya variabel dependen (terikat). Variabel bebas pada penelitian ini adalah ***multigenerational workforce management***.

2. *Dependent Variable*

Menurut Sugiyono (2020) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian kali ini adalah ***organizational performance***.

3. *Intervening Variable*

Variabel mediasi menurut Sugiyono (2020) adalah variabel perantara yang menjadi penghubung antara variabel dependen dan variabel independen secara tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. Variabel mediasi pada penelitian kali ini adalah ***employee engagement***.

3.1.2 Subjek Penelitian

Sementara itu, yang menjadi subjek dalam penelitian kali ini adalah karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro terkait pengaruh *multigenerational workforce management* terhadap *organizational performance* melalui *employee engagement*.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan serangkaian teknik atau cara yang digunakan untuk sebuah penelitian (Kothari, 1985; Adhikari, 2020). Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif verifikatif dengan metode kuantitatif dan menggunakan metode survey untuk pengumpulan data. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada pengukuran suatu kuantitas atau jumlah. Metode ini biasanya diterapkan pada sebuah fenomena yang bisa diungkapkan dalam satuan jumlah atau kuantitas (angka) (Kothari, 1985; Adhikari, 2020).

Metode penelitian kuantitatif juga bisa disebut dengan metode penelitian yang memiliki tingkat variasi yang lebih rumit, karena harus meneliti lebih banyak sampel. Namun, penelitian ini lebih sistematis dalam menyusun penelitian dari awal hingga akhir (Sahir, 2022). Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan kepada *positivism*. Selain itu, metode ini juga disebut sebagai metode *scientific*/ilmiah sebab telah memenuhi ketentuan ilmiah yakni konkrit/empiris, subyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

Penelitian deskriptif digunakan untuk penelitian yang bersifat menggambarkan suatu kejadian atau fenomena dengan data yang akurat yang diteliti dengan cara sistematis (Sahir, 2022). Menurut Winarno Surachmad dalam (Purba & Simanjuntak, 2012) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif pada akhirnya akan melahirkan penelitian yang bersifat: 1) Teknik survey, 2) Studi kasus, dan 3) Studi perbandingan.

Penelitian verifikatif merupakan sebuah penelitian yang digunakan untuk mengecek kebenaran dari penelitian sebelumnya (Abubakar, 2021).

3.2.2 Desain Penelitian

Penelitian kali ini menggunakan desain penelitian kausalitas (sebab-akibat). Menurut (Creswell & Creswell, 2022) penelitian kausalitas membahas mengenai

sebab-akibat, kriteria untuk mencapainya, dan bagaimana menggunakan informasi untuk membuntuk kesimpulan kausal. Tujuan dari penelitian kausalitas yakni untuk membuktikan apakah terdapat hubungan sebab akibat antar variabel.

Pada penelitian kali ini, desain kausalitas digunakan untuk mengetahui hubungan *Multi-generational Conflict* (X) terhadap *Organizational Performance* (Y) dengan *Employee Engagement* (M) sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro.

3.3 Operasional Variabel

Tabel 3. 1
Operasional Variabel *Organizational Performance* (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Organizational Performance</i> (Y) <i>Organizational Performance</i> merupakan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya dengan cara mengukur hasil dari berbagai perspektif yang seimbang (Kaplan & Norton, 2008).	<i>Financial Perspective</i>	Profitabilitas	Tingkat kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan secara konsisten	Ordinal
			Tingkat efisiensi pemanfaatan asset perusahaan dalam menghasilkan laba	Ordinal
		Likuiditas dan Efisiensi Modal	Tingkat kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek	Ordinal
			Tingkat efisiensi penggunaan modal dan sumber daya oleh perusahaan	Ordinal
	<i>Customer Perspective</i>	Kemampuan dan Loyalitas Pelanggan	Tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk dan layanan perusahaan	Ordinal
			Tingkat kecenderungan pelanggan untuk terus menggunakan produk/layanan perusahaan	
		Pertumbuhan dan Profitabilitas Pelanggan	Tingkat pertumbuhan jumlah pelanggan dari waktu ke waktu	Ordinal
			Tingkat kontribusi pelanggan terhadap pendapatan perusahaan	Ordinal
	<i>Internal Process Perspective</i>	Kualitas dan Efisiensi Operasional	Tingkat efisiensi proses kerja dalam menyelesaikan tugas tanpa kesalahan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			Tingkat kepatuhan waktu penyelesaian proses kerja sesuai dengan target	Ordinal
		Inovasi dan Kepuasan Proses	Tingkat inovasi yang dilakukan oleh perusahaan dalam pengembangan produk atau layanan	Ordinal
			Tingkat kepatuhan karyawan terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku	Ordinal
	<i>Learning and Growth Perspective</i>	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Tingkat ketersediaan pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap peluang pengembangan diri yang disediakan perusahaan	Ordinal
		Kapabilitas dan Pembelajaran Organisasi	Tingkat kemampuan karyawan dalam menerapkan hasil pelatihan ke pekerjaan	Ordinal
			Tingkat investasi perusahaan dalam pengembangan kompetensi dan pembelajaran karyawan	Ordinal

Tabel 3. 2
Operasional Variabel *Employee Engagement* (M)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee Engagement</i> (M) <i>Employee Engagement</i> adalah seseorang yang memiliki pikiran yang positif, puas, dan terikat dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat (<i>vigor</i>), dedikasi (<i>dedication</i>), dan keterlibatan penuh	<i>Vigor</i> (Semangat)	Kemampuan mengeluarkan energi maksimal saat bekerja	Tingkat pemanfaatan tenaga dan fokus saat bekerja	Ordinal
			Tingkat daya tahan energi saat menjalani pekerjaan	Ordinal
		Ketahanan dalam menyelesaikan tugas yang sulit	Tingkat ketekunan dan kegigihan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit	Ordinal
			Tingkat konsistensi dalam mempertahankan performa kerja di bawah tekanan	Ordinal
		Kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kesungguhan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Konsistensi menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu	Ordinal

Intan Setiawati, 2025

PENGARUH MULTIGENERATIONAL WORKFORCE MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL PERFORMANCE DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Karyawan PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
(absorption) (Schaufeli & Bakker, 2014)	Dedication (dedikasi)	Kebanggaan terhadap pekerjaan	Tingkat perasaan bangga terhadap peran, posisi, dan kontribusi dalam pekerjaan	Ordinal
			Tingkat antusiasme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari	Ordinal
		Persepsi makna dan inspirasi dari pekerjaan	Tingkat pemaknaan personal terhadap nilai pekerjaan bagi kehidupan individu	Ordinal
			Tingkat dorongan motivasional akibat tantangan atau dinamika dalam pekerjaan	Ordinal
		Keterlibatan menyeluruh dalam pekerjaan	Tingkat ketersediaan untuk terlibat dalam pekerjaan di luar rutinitas standar	Ordinal
			Tingkat kepedulian terhadap kualitas dan hasil pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
		Perasaan tertantang oleh pekerjaan	Tingkat motivasi untuk menyelesaikan tugas yang menantang atau kompleks	Ordinal
			Tingkat rasa percaya diri dalam menghadapi tanggung jawab yang menuntut kemampuan lebih tinggi	Ordinal
	Absorption	Berkonsentrasi dan fokus terhadap pekerjaan	Tingkat intensitas konsentrasi dalam menyelesaikan tugas tanpa gangguan	Ordinal
			Tingkat kestabilan konsentrasi selama menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Perasaan larut atau hanyut dalam pekerjaan	Tingkat kecenderungan melanjutkan pekerjaan melebihi jam kerja	Ordinal
			Tingkat persepsi bahwa waktu terasa berlalu cepat saat sedang bekerja	Ordinal

Tabel 3. 3
Operasional Variabel *Multigenerational Workforce Management* (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Multigenerational workforce</i>			Tingkat keterlibatan karyawan dalam kegiatan	Ordinal

Intan Setiawati, 2025

PENGARUH *MULTIGENERATIONAL WORKFORCE MANAGEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Karyawan PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
management (X) <i>Multigenerational Workforce Management</i> merujuk pada sebuah strategi praktik yang ditetapkan oleh organisasi untuk mengelola karyawan dari berbagai kelompok generasi, seperti <i>Baby Boomer</i> , Gen X, Gen Y (<i>Millennial</i>), dan Gen Z, dengan mengaku nilai, gaya kerja, dan harapan yang beragam yang dibawa oleh setiap generasi ke tempat kerja (Chiwisa & Mpundu, 2024)	<i>Cross Generation al Training</i>	<i>Mutual Learning and Growth</i>	pelatihan yang melibatkan lintas generasi	
			Tingkat partisipasi pertukaran pengalaman dan pembelajaran antar karyawan dari berbagai generasi	Ordinal
		<i>Comprehensive Targeting Training and Development Program</i>	Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan generasi yang berbeda	Ordinal
			Tingkat partisipasi semua kelompok generasi dalam program pelatihan yang tersedia	Ordinal
	<i>Collaboration</i>	<i>Encouraging Ide and Perspective</i>	Tingkat kesempatan yang diberikan kepada setiap generasi untuk menyampaikan ide	Ordinal
			Tingkat penerimaan terhadap ide-ide yang berasal dari generasi yang berbeda	Ordinal
		<i>Promoting Respect and Understanding</i>	Tingkat penghormatan antar karyawan dari berbagai kelompok usia	Ordinal
			Tingkat pemahaman lintas generasi dalam menyelesaikan tugas bersama	Ordinal
	<i>Use of Technology</i>	<i>Training and Development Program for IT</i>	Tingkat akses terhadap pelatihan teknologi bagi semua generasi	Ordinal
			Tingkat relevansi materi pelatihan IT dengan kebutuhan masing-masing generasi	Ordinal
		<i>Easy to use</i>	Tingkat kemudahan penggunaan sistem kerja berbasis teknologi oleh semua kelompok usia	Ordinal
			Tingkat kesulitan teknis yang dialami karyawan dari generasi berbeda saat menggunakan alat digital	Ordinal

Intan Setiawati, 2025

PENGARUH *MULTIGENERATIONAL WORKFORCE MANAGEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Karyawan PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	<i>Effective Communication</i>	<i>Face to Face communication</i>	Frekuensi komunikasi langsung antar karyawan dari generasi yang berbeda	Ordinal
			Tingkat efektivitas komunikasi tatap muka dalam mengurangi kesalahpahaman antar generasi	Ordinal
		<i>Formal and Informal Communication</i>	Tingkat kenyamanan dalam berkomunikasi formal dan informal dengan generasi lain	Ordinal
			Tingkat keseimbangan antara komunikasi resmi dan santai antar karyawan lintas usia	Ordinal
	<i>Adaptability to Change</i>	<i>Merging Traditional and Modern Practices</i>	Tingkat penerimaan generasi yang berbeda terhadap perpaduan cara kerja lama dan baru	Ordinal
			Tingkat dukungan organisasi dalam memfasilitasi integrasi metode kerja lintas generasi	Ordinal
		<i>Willingness to Learn New Skills</i>	Tingkat kemauan karyawan untuk mempelajari keterampilan baru guna menghadapi perubahan di tempat kerja	Ordinal
			Tingkat inisiatif karyawan dalam mencari peluang pengembangan diri untuk menyesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang berubah	Ordinal
	<i>Mentorship</i>	<i>Transfer Knowledge</i>	Tingkat keterlibatan karyawan dalam proses berbagi pengalaman dan keahlian lintas usia	Ordinal
			Frekuensi terjadinya proses mentoring tradisional dari senior ke junior	Ordinal
		<i>Reverse mentoring</i>	Tingkat penerimaan terhadap bimbingan dari	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			generasi muda ke generasi tua	
			Tingkat efektivitas program mentoring dua arah dalam meningkatkan kolaborasi lintas generasi	Ordinal

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan kombinasi data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut (Amaruddin, 2020) data primer merupakan data yang mengacu pada data yang telah dikumpulkan secara langsung. Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan interview kepada karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro.

2. Data Sekunder

Menurut (Amaruddin, 2020) data sekunder merupakan data yang telah tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua seperti artikel atau perpustakaan. Dalam penelitian ini data sekunder didapatkan dari artikel, jurnal, dan referensi lain yang sesuai dengan penelitian ini.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket atau Kuesioner

Kuesioner merupakan serangkaian instrumen yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian (Sahir, 2021). Kuesioner disebarakan kepada seluruh karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian diajukan kepada narasumber yang sudah ditentukan (Sahir, 2021).

3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini juga menggunakan tinjauan pustaka komprehensif terhadap berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian, yakni *multigenerational workforce management*, *employee engagement*, dan *organizational performance*.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh subjek yang akan diteliti (Sahir, 2021). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro sebanyak 76 karyawan.

3.5.2 Sampel

Menurut Sahir (2021) sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Menurut Arikunto (Hakim, 2021) bila populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampling ini disebut sebagai teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian kali ini diambil dari seluruh jumlah karyawan PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro sebanyak 76 karyawan.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel tanpa proses pemilihan secara acak. Menurut Sugiyono (2020), metode sensus atau *total sampling* merupakan bagian dari *non-probability sampling*, Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode ini digunakan ketika populasi berjumlah kurang dari 100 atau ketika seluruh populasi perlu dianalisis secara menyeluruh. Dalam penelitian ini, sebanyak 76 karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro dijadikan sebagai sampel.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2020) instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian digunakan karena pada dasarnya meneliti adalah sebuah proses dari pengukuran terhadap fenomena sosial ataupun alam. Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan tujuan untuk melihat instrumen yang valid dan reliabel. Sebelum digunakan untuk memperoleh data, sebuah instrumen perlu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat apakah instrumen tersebut memadai atau tidak untuk dijadikan parameter.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas meliputi suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena atau variabel penelitian yang diamati. Uji validitas meliputi pengukuran dan penentuan apakah data yang didapatkan valid atau tidak. Uji instrumen tersebut dilakukan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur, jika suatu alat instrument sudah valid maka data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga valid (Sugiyono, 2020). Dalam pengujian ini uji validitas dilakukan dengan distribusi kuesioner yang akan dibagikan kepada beberapa responden sebagai sampel.

Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel (jawaban responden)

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,005$) dinyatakan valid dan layak sebagai item dalam angket penelitian. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. 4
Interpretasi Besarnya Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Cukup
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat Rendah

1. Metode korelasi biasa, atau korelasi antara skort tes yang divalidasi dengan skor referensi pencapaian yang sama, adalah metode perhitungan yang digunakan untuk mengevaluasi validitas tes ini.
2. Keputusan tentang validitas ditentukan berdasarkan tingkat signifikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Membandingkan nilai r hitung dengan r tabel menggunakan $df = n-2$ dengan menggunakan $\alpha = 0,05$
 - b. Item dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
 - c. Item dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Perangkat lunak yang akan digunakan untuk menguji validitas instrument adalah SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for Windows dengan menggunakan jenis korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil uji validitas dari item-item pertanyaan di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Y (*Organizational Performance*)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0.504	0.361	Valid
2.	0.775	0.361	Valid
3.	0.630	0.361	Valid
4.	0.793	0.361	Valid
5.	0.728	0.361	Valid
6.	0.534	0.361	Valid

Intan Setiawati, 2025

PENGARUH *MULTIGENERATIONAL WORKFORCE MANAGEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Karyawan PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

7.	0.321	0.361	Tidak Valid
8.	0.236	0.361	Tidak Valid
9.	0.776	0.361	Valid
10.	0.638	0.361	Valid
11.	0.739	0.361	Valid
12.	0.732	0.361	Valid
13.	0.884	0.361	Valid
14.	0.607	0.361	Valid
15.	0.579	0.361	Valid
16.	0.836	0.361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel M (*Employee Engagement*)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0.451	0.361	Valid
2.	0.521	0.361	Valid
3.	0.470	0.361	Valid
4.	0.486	0.361	Valid
5.	0.635	0.361	Valid
6.	0.749	0.361	Valid
7.	0.783	0.361	Valid
8.	0.624	0.361	Valid
9.	0.509	0.361	Valid
10.	0.476	0.361	Valid
11.	0.541	0.361	Valid
12.	0.628	0.361	Valid
13.	0.792	0.361	Valid
14.	0.757	0.361	Valid
15.	0.662	0.361	Valid
16.	0.611	0.361	Valid
17.	0.468	0.361	Valid
18.	0.482	0.361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel X (*Multigenerational Workforce Management*)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0.763	0.361	Valid
2.	0.675	0.361	Valid
3.	0.679	0.361	Valid
4.	0.586	0.361	Valid
5.	0.775	0.361	Valid

Intan Setiawati, 2025

PENGARUH MULTIGENERATIONAL WORKFORCE MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL PERFORMANCE DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Karyawan PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

6.	0.443	0.361	Valid
7.	0.484	0.361	Valid
8.	0.513	0.361	Valid
9.	0.452	0.361	Valid
10.	0.547	0.361	Valid
11.	0.421	0.361	Valid
12.	0.516	0.361	Valid
13.	0.532	0.361	Valid
14.	0.641	0.361	Valid
15.	0.571	0.361	Valid
16.	0.512	0.361	Valid
17.	0.628	0.361	Valid
18.	0.607	0.361	Valid
19.	0.476	0.361	Valid
20.	0.469	0.361	Valid
21.	0.591	0.361	Valid
22.	0.770	0.361	Valid
23.	0.618	0.361	Valid
24.	0.601	0.361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Terdapat 30 karyawan yang berpartisipasi selaku responden dalam penelitian ini dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%. Setiap item pernyataan dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Kemudian, item kuesioner yang tidak valid dapat dihapus dan tidak perlu untuk disebar. Setelah itu, pernyataan yang diperbaiki dapat digunakan sebagai alat estimasi untuk apa yang akan diukur.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk mengukur seberapa konsisten hasil pengujian suatu tes jika dilakukan berulang kali. Menurut Sugiyono (2020) instrument yang valid biasanya juga reliabel, tapi tetap harus dilakukan uji reliabilitas. Menurut Sahir (2021) untuk mengukur reliabilitas data penelitian yaitu dengan cara uji *Cronbach Alpha*. Adapun rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan nilai varians setiap butir pertanyaan

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{N}}{N}$$

b. Menentukan nilai varians total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

c. Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel.

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum X$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

σ_b^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

k = Jumlah butir pertanyaan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

Berikut ini merupakan keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3. 8
Reliabilitas berdasarkan nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Tidak Reliabel
0,20 – 0,40	Kurang Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Berikut perolehan hasil uji reliabilitas pada variabel X, M, dan Y menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for Windows.

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas pada variabel X, M, dan Y

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	<i>Multigenerational Workforce Management</i>	0.908	0.60	Sangat Reliabel
2.	<i>Employee Engagement</i>	0.885	0.60	Sangat Reliabel
3.	<i>Organizational Performance</i>	0.922	0.60	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0 for Windows, skor reliabilitas r_{hitung} untuk variabel *multigenerational workforce management*, *organizational performance*, dan *employee engagement* menunjukkan hasil lebih besar dari nilai r_{tabel} atau *alpha cronbach* >0.60 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

3.7 Rancangan Analisis Data

3.7.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif adalah jenis analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang dapat diterima untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2020).

Intan Setiawati, 2025

PENGARUH *MULTIGENERATIONAL WORKFORCE MANAGEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Karyawan PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pada penelitian kali ini dilakukan pembahasan mengenai pengaruh *multigenerational workforce management* terhadap *organizational performance* melalui *employee engagement*. Analisis data deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian yaitu diantaranya adalah:

1. Analisis deskriptif tanggapan karyawan mengenai efektivitas *multigenerational workforce management*.
2. Analisis deskriptif tanggapan karyawan mengenai tingkat *employee engagement*.
3. Analisis deskriptif tanggapan karyawan mengenai tingkat *organizational performance*.

Setelah data terkumpul secara menyeluruh, selanjutnya akan dilakukan pengolahan data. Adapun langkah-langkah pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. *Editing*, merupakan proses pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan yang dibuat oleh peneliti dalam observasi atau oleh responden dalam mengisi kuesioner. Tujuan dari proses ini adalah untuk memastikan data yang terkumpul lengkap dan akurat.
2. *Coding*, merupakan proses pemberian skor pada setiap pertanyaan dalam kuesioner dengan menggunakan skala Likert yang memiliki lima kategori. Dengan bobot untuk tanggapan positif sebagai berikut:

Tabel 3. 10
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Sedang	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3. *Tabulating*, yakni melakukan perhitungan hasil skor yang kemudian akan disajikan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3. 11
Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Responden	Skor Item			
	1	2	...	N
1				
2				
...				
N				

4. Analisis Data,

Menurut Sugiyono (2019), analisis statistik deskriptif merupakan proses yang ada di dalam penelitian untuk menjelaskan atau menggambarkan data-data yang terkumpul secara statistik, tanpa menarik kesimpulan. Lebih lanjut, dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan guna menjelaskan gambaran awal terkait masing-masing variabel yang diteliti. Dalam analisis deskriptif, data disajikan melalui perhitungan *modus/median/mean*, desil/persentil, penyebaran data dan prosentasi.

Dalam penelitian ini digunakan perhitungan rata-rata (*mean*) untuk analisis deskriptif. Selanjutnya, agar mempermudah interpretasi data hasil kuesioner, skor rata-rata tiap variabel akan dikategorikan ke dalam 5 kelompok interval. Rentang nilai kelompok interval ini diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$Interval = \frac{(Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah)}{Jumlah\ Kategori}$$

$$Interval = \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$Interval = 0,80$$

Dengan demikian, diperoleh kelompok interval untuk interpretasi data hasil kuesioner sebagai berikut:

Tabel 3. 12 Interpretasi Data Hasil Kuesioner

Bobot Pertanyaan	Pilihan Jawaban
1.00 – 1.80	Sangat Rendah

< 1.80 – 2.60	Rendah
< 2.60 – 3.40	Sedang
< 3.40 – 4.20	Tinggi
< 4.20 – 5.00	Sangat Tinggi

Hasil skor rata-rata pada setiap indikator, dimensi dan variabel kemudian di analisis berdasarkan kategori tersebut untuk menggambarkan kondisi persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

3.7.2 Teknik Analisis Data Verifikatif

3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menentukan apakah data yang telah di analisis dapat digunakan untuk analisis berikutnya. Dalam analisis data statistik, konsep seperti distribusi data normal (uji normalitas), data yang ada memiliki varians yang sama (uji heteroskedastisitas) dan tidak adanya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas (uji multikolinieritas) merupakan konsep yang penting.

3.7.2.2 Uji Normalitas

Menurut (Iba & Wardhana, 2024) Uji Normalitas merupakan suatu uji yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah data yang ada dalam penelitian sudah terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Jika sebaran data mengikuti sebaran data normal, maka populasi dari mana data diambil berdistribusi normal akan dianalisis menggunakan analisis parametrik. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansinya lebih besari dari 0,05 dan jika lebih kecil dari 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Uji normalitas distribusi pada penelitian ini menggunakan Uji Kolmogov – Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo. Menurut (Cyrus, 2013) Monte Carlo menyediakan perkiraan yang sangat akurat dari nilai p.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain. Dalam uji heteroskedastisitas, setiap variabel bebas dengan nilai mutlak residual untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam model regresi atau apakah variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

Model regresi yang baik adalah jika dalam hasil pengujian ini dinyatakan homogen atau homoskedastisitas. Karena jika homogen maka data sesuai dengan apa yang dibahas dalam penelitian ini. Suatu penelitian dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila diagram pancar residualnya tidak membentuk suatu pola, dan pada penelitian kali ini uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplot*.

3.7.2.4 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.3 *Method of Successive Intervals (MSI)*

Data ordinal digunakan dalam penelitian ini, namun untuk menggunakan statistik parametrik memerlukan data dalam skala interval. Oleh karena itu, perlu dilakukan konversi data ordinal ke dalam skala interval. Transformasi data ordinal menjadi data interval dilakukan menggunakan metode “*Method of Successive Interval (MSI)*” Berikut merupakan langkah-langkah dalam melakukan transformasi data, yaitu:

1. Perhatikan setiap butir.
2. Setiap butir data, dilakukan perhitungan dari frekuensi setiap skor atau bobot 1,2,3,4,5 yang diberikan oleh responden.

3. Menghitung proporsi dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
4. Menentukan proporsi kumulatif.
5. Menghitung nilai z menggunakan tabel distribusi normal untuk setiap proporsi kumulatif yang didapatkan.
6. Menentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
7. Menentukan nilai skala (*score value*) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Are Below Upper Limit} - \text{Are Below Lower Limit}}$$

8. Menentukan nilai transformasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = NS + K \quad K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah di atas jika diinterpretasikan dalam sebuah tabel maka akan terlihat sebagai berikut:

Tabel 3. 13
Transformasi Data Ordinal Ke Interval

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Nilai Skala					

3.7.4 Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian, sekaligus mengukur kekuatan hubungan tersebut. Dalam penelitian ini analisis korelasi digunakan untuk mengukur hubungan antara *multigenerational workforce management (X)*, *employee engagement (M)*, dan *organizational performance (Y)*.

Untuk menentukan koefisien korelasi dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefesien validitas antara X dan Y

x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadraat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Koefesien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Di mana nilai koefesien korelasi harus terdapat dalam batasan berikut: $-1 < r < 1$. Tanda positif menandakan adanya korelasi positif atau korelasi langsung antara kedua variabel yang memiliki makna setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu sebaliknya.

1. Jika nilai r memiliki nilai +1, maka menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel dan bersifat positif.
2. Jika nilai r menunjukkan nilai -1, maka disimpulkan bahwa korelasi yang kuat antara variabel dengan sifat yang negatif.
3. Jika nilai r memiliki nilai 0, maka korelasi antara variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Berikut merupakan tabel pedoman interpretasi yang dapat digunakan untuk hasil uji koefisien korelasi.

Tabel 3. 14
Pedoman Interpretasi Hasil Uji Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.559	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Astuti (2016)

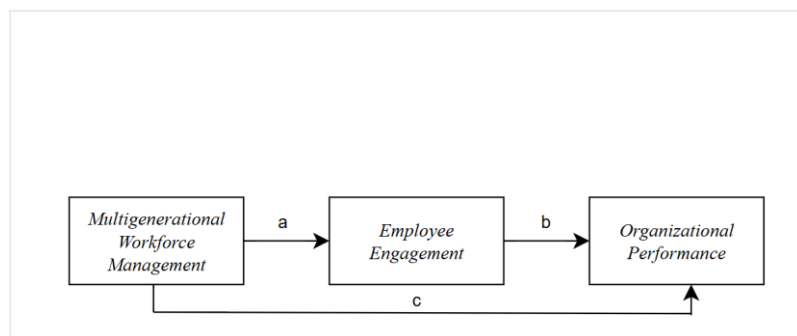
3.7.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis verifikatif yang dilakukan pada penelitian kali ini adalah analisis jalur (*path analysis*) menggunakan alat bantu software *IBM SPSS 25.0 for Windows*. Analisis utama dilakukan untuk menguji bentuk jalur apakah teruji secara empiris atau tidak. Analisis berikutnya dilakukan untuk mengidentifikasi dampak langsung dan tidak langsung dari sejumlah variabel bebas terhadap variabel terikat. Di samping itu, analisis jalur merupakan jenis analisis multivariat yang digunakan untuk memahami pengaruh langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel yang diasumsikan sebagai penyebab terhadap variabel lainnya yang dianggap sebagai akibat. Hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut dibangun melalui model yang didasarkan pada landasan teori yang ada.

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan landasan teori. Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Sehingga tujuan dari analisis ini adalah untuk memperoleh nilai-nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel independen.

Tahapan dalam melakukan analisis jalur (*path analysis*) menurut (Iba & Wardhana, 2024) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:
 - Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh (koefisiensi jalur) langsung dari variabel bebas (*multigenerational workforce management*) terhadap variabel terikat (*organizational performance*).
 - Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (*multigenerational workforce management*) terhadap (*organizational performance*) melalui variabel intervening (*employee engagement*).



Gambar 3. 1
Model Analisis Jalur
 Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Gambar 3.1 di atas setiap nilai “a”, “b” dan “c” menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel.

1. Pengaruh langsung *multigenerational workforce management* ke *employee engagement* (a).
2. Pengaruh langsung *multigenerational workforce management* ke *organizational performance* (c).
3. Pengaruh tidak langsung *multigenerational workforce management* ke *organizational performance* melalui *employee engagement* ($a \times b$).

Apabila suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memadai hubungan kedua variabel, ini disebut pengaruh tidak langsung.

3.7.3.1 Analisis Jalur Tahap 1

Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Z = \alpha + bY + e$$

Keterangan:

- Z = *Employee Engagement*
- α = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- Y = *Organizational Performance*
- e = Standar *error*

3.7.3.2 Analisis Jalur Tahap 2

Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y = Nilai pengaruh yang diprediksikan
- α = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Nilai variabel bebas

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *multigenerational workforce management*, sedangkan variabel dependennya adalah *organizational performance* serta yang menjadi variabel mediasinya adalah *employee engagement*. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Koefisien *organizational performance*

α = Konstanta

b_1 = Koefisien *multigenerational workforce management*

b_2 = Koefisien *employee engagement*

X_1 = Variabel *multigenerational workforce management*

X_2 = Variabel *employee engagement*

e = Standar *error*

3.8 Uji Hipotesis

Adapun hipotesis statistik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama

- a. $H_0: p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara tingkat efektivitas *multigenerational workforce management* terhadap tingkat *employee engagement*.
- b. $H_1: p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara tingkat efektivitas *multigenerational workforce management* terhadap tingkat *employee engagement*.

2. Hipotesis Kedua

- a. $H_0: p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara tingkat efektivitas *multigenerational workforce management* terhadap tingkat *organizational performance*.
- b. $H_1: p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara tingkat efektivitas *multigenerational workforce management* terhadap tingkat *organizational performance*.

3. Hipotesis Ketiga

Intan Setiawati, 2025

PENGARUH *MULTIGENERATIONAL WORKFORCE MANAGEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Karyawan PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a. $H_0: p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara tingkat *employee engagement* terhadap tingkat *organizational performance*.
- b. $H_1: p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara tingkat *Employee Engagement* terhadap tingkat *organizational performance*.

4. Hipotesis Keempat

- a. $H_0: p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara tingkat efektivitas *multigenerational workforce management* terhadap tingkat *organizational performance* melalui tingkat *employee engagement* sebagai variabel mediasi.
- b. $H_1: p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara tingkat efektivitas *multigenerational workforce management* terhadap tingkat *organizational performance* melalui tingkat *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

3.8.1 Uji T (Parsial)

Uji t (partial) merupakan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menetapkan dengan menggunakan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a/H_1).

Hipotesis nol (H_0) adalah konsep dasar dalam pengujian hipotesis statistic. Hipotesis ini merupakan asumsi bahwa tidak ada perbedaan, efek, atau hubungan yang signifikan antara variabel dalam suatu populasi. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a/H_1) adalah hipotesis yang digunakan untuk membuktikan bahwa terdapat hubungan antara variabel yang diteliti. Uji hipotesis pada penelitian kali ini menggunakan Uji t

Uji statistik t disebut juga uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan H_0 ditolak atau H_a/H_1 diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam pengujian hipotesis secara

parsial, maka penulis di sini menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (Uji T-*student*) dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

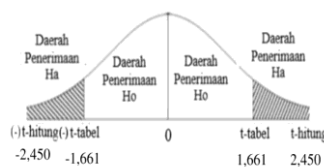
t = Dsitribusi t

r = Koefisien korelasi dari uji independent (kekuatan korelasi)

n = Jumlah anggota sampel

Selanjutnya dapat dilakukan pengambilan keputusan dengan mengacu pada kriteria sebagai berikut:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $N - 2$
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima



Gambar 3. 2
Daerah Persamaan dan Penolakan H0 Untuk Uji t

3.8.2 Uji Sobel

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh tidak langsung *multigenerational workforce management* terhadap *organizational performance* melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi, maka perlu menggunakan uji sobel. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel mediasi benar-benar berperan dalam pengaruh antara variabel independent dan dependen. Adapun, perhitungan dilakukan dengan rumus Sobel yang di kutip dari Ghazali (2017):

$$t = \frac{p_2 p_3}{Sp_2 p_3} = \frac{p_2 p_3}{\sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 Sp_3^2}}$$

Keterangan:

$P_2 P_3$ = Koefisien X ke Z dikali Koefisien Z ke Y

P_2 = Unstandarized koefisien X ke Z

P_3 = Unstandarized koefisien X dan Z ke Y

SP_2 = Unstandarized koefisien standar error X ke Z

SP_3 = Unstandarized koefisien standar error X dan Z ke Y

$SP_2 P_3$ = Standar error koefisien pengaruh tidak langsung

Menurut (Ghozali, 2018), pengambilan keputusan uji sobel dapat menggunakan uji t dengan kriteria:

1. Signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $dk = n - 2$
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
3. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak