

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Subyek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

MIN TJHIEN, CALVIN LIM, dan DANNY LIM mendirikan PT. Transporindo Agung Sejahtera (PT. TAS) pada 11 April 2002, dengan Akta Notaris No. 29/2002 yang dibuat oleh Notaris Nudelia Tutupoly. PT. Transporindo Agung Sejahtera melayani pengiriman container baik dalam dan luar negeri. Organisasi PT Transporindo Agung Sejahtera memiliki kantor di Medan, Jakarta, Surabaya, dan Makassar.

Saat ini, PT. Transportindo Agung Sejahtera memiliki kantor di Medan, Jakarta, Surabaya, dan Makassar, dan memiliki 90 truk trailer. Perusahaan berencana untuk menambah armada dan membuka cabang di wilayah lain untuk meningkatkan layanan. Saat ini, PT. Transportindo Agung Sejahtera melayani pengiriman Door to Door, Door to Port, dan Door to Port ke semua lokasi dengan pelabuhan container, seperti Ambon, Bali, Balikpapan, Banjarmasin, Batam, Gorontalo, Jakarta, Jayapura, Kendari, Luwuk, Makassar, Manado, Medan, Padang, Palembang, Pekanbaru, Pontianak, Samarinda, Surabaya, Sorong, Tarakan, Ternate, dan lokasi lainnya. Pelayaran seperti TANTO, SPIL, TEMAS, MERATUS, IFL, dan ALKEN berkolaborasi untuk rute ini.

PT Transporindo Agung Sejahtera berharap dapat memperkuat sistem logistiknya untuk menjadi perusahaan jasa pengangkutan container terbesar di Indonesia.

1. PT Transporindo Agung Sejahtera adalah tim yang terdiri dari orang-orang yang berkomitmen dan berprestasi yang ingin maju dan bertanggung jawab atas penerapan budaya dan visi serta misi perusahaan.
  2. Kami adalah perusahaan jasa pengiriman yang membantu klien kami mengirimkan barang mereka melalui container dari Sabang hingga Merauke. Kami membantu mereka menemukan pilihan terbaik dengan harga yang kompetitif dan layanan terbaik.
  3. Semua bisnis dari skala kecil, menengah, besar, atau internasional dapat mempercayai jasa pengiriman Customer PT Transporindo Agung Sejahtera.
  4. Pengiriman berkualitas tinggi, terpercaya, dengan waktu yang cepat atau wajar, dan kantor kami tersebar di seluruh Indonesia dengan dukungan pelayaran terpercaya dan armada sendiri
1. Door to Door (Gudang ke Gudang),
  2. Door to Port (Gudang ke Pelabuhan),
  3. Port to Door (Pelabuhan ke Gudang), dan
  4. Port to Port (Pelabuhan ke Pelabuhan) adalah beberapa layanan pengiriman kontener yang ditawarkan PT Transporindo Agung Sejahtera.

PT Transporindo Agung Sejahtera akan terus berkembang untuk menjadi yang terbaik dan terdepan dengan dukungan SDM (sumber daya manusia) yang profesional.

Misi PT Transporindo Agung Sejahtera: Tim PT Transporindo Agung Sejahtera terdiri dari orang-orang yang berkomitmen dan sukses yang ingin maju dan bertanggung jawab untuk menerapkan visi dan misi serta dua belas budaya perusahaan.

- Pelanggan PT. Transporindo Agung Sejahtera terdiri dari bisnis kecil, menengah, dan besar yang dapat mempercayai layanan pengiriman kami untuk membantu mereka mengirimkan barang mereka.
- Pengiriman berkualitas terbaik, terpercaya, dengan waktu yang cepat dan wajar, dan kantor yang tersebar di seluruh cabang Indonesia akan dijamin oleh perusahaan pengiriman kami. Kami memiliki pelayaran yang terpercaya dan armada trailer sendiri.
- Struktur Organisasi PT Transporindo Agung Sejahtera: Sebagai pemilik dan pengelola, PT Transporindo Agung Sejahtera membentuk dan mengembangkan divisi untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Kami menyumbangkan setiap keuntungan kami kepada lembaga amal yang membutuhkan bantuan, seperti panti jompo dan yatim piatu. kinerja perusahaan yang bersinergi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang efisien, efektif, dan optimal. Struktur PT Transporindo Agung Sejahtera adalah sebagai berikut:

#### **4.1.2 Direksi**

Direktur Utama : Min Tjhien

Wakil Direktur I : Danny Lim

Wakil Direktur II : Calvin Lim

#### **4.1.3 Branch Manager Area**

Branch Manager Area Medan : Vidya Onka Putra

Branch Manager Area Jakarta : Calvin Lim

Branch Manager Area Makasar : Handy Wang

Branch Manager Area Surabaya : Hendry S

Branch Manager Area Samarinda : Wildy Tan

#### **4.1.4 Human Resources Development**

Head Of HRD : Amri

#### **4.1.5 Divisi Marketing**

Manager Marketing : Dendy Purnama

#### **4.1.6 Divisi Finance**

Manager Finance : Hermi Siridata

#### **4.1.7 Divisi Trucking**

Manager Trucking : Robert Chai

#### **4.1.8 Divisi Operasional**

Manager Operasional : Fenny Luna

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Jenis kelamin, umur, lokasi, produk, jumlah pembelian, dan frekuensi adalah faktor latar belakang responden dalam penelitian ini. Selain itu, Hasil penelitian mengenai persentase karakteristik responden adalah sebagai berikut, berdasarkan hasil kuisioner yang telah dikumpulkan :

**Tabel 4.1** Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	60	60%
Perempuan	40	40%
Total	100	100%

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan 100 sampel responden dari karyawan, dengan 40 sampel perempuan dan 60 sampel laki-laki yang ditunjukkan dikalangan karyawan. Ini menunjukkan bahwa karakteristik responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

### 4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui umur responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2** Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Presentase
2 - 3	15	15%
3 - 5	23	23%
3 - 5	23	23%
5 - 10	31	31%
Diatas 10	31	31%
Total	100	100%

Sebagai tambahan, tabel 4.2 menunjukkan berapa lama responden bekerja untuk PT.TAS: 15 responden atau 15% menunjukkan 2 hingga 3 tahun, 23

responden atau 23%) menunjukkan 3 hingga 5 tahun, 31 responden atau 31% menunjukkan 5 hingga 10 tahun, dan 31 responden atau 31% menunjukkan lebih dari 10 tahun. Tabel ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja cukup lama karena perusahaan selalu dapat membuat karyawannya betah dan puas.

### 4.3 Jawaban Responden Variabel

#### 4.3.1 Abusive supervision (X1)

Berdasarkan hasil dari jawaban responden terhadap variabel *abusive supervision* disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3** Responden Abusive Supervision

Indikator	Pertanyaan	Skor				Total (Frekuensi x Bobot Skor)	Rata- Rata (Mean)
		TS	KS	S	SS		
Pengawasan yang melecehkan termasuk memalukan karyawan	Apakah Anda merasa kebijakan atau prosedur pengawasan di perusahaan kami cukup jelas dan efektif dalam mencegah perilaku melecehkan, khususnya terkait dengan bagian publik karyawan?	7	8	35	50	328	3,28

Mengejek karyawan	Apakah menurut Anda kesadaran mengenai tindakan mengejek dapat membawa perubahan dalam budaya kerja perusahaan?	7	8	35	50	328	3,28
Meremehkan karyawan	apakah menurut Anda upaya perusahaan sudah efektif dalam mencegah dan menanggapi tindakan meremehkan karyawan?	5	10	31	54	334	3,34
Kekasaran terhadap karyawan	Apakah anda sering merasa bahwa karyawan di tempat kerja mengalami tindakan kekerasan atau perilaku agresif?	6	6	34	54	336	3,36
Melanggar janji terhadap karyawan	Apakah anda merasa bahwa perusahaan memberikan klarifikasi atau komunikasi yang memadai saat terjadi perubahan kebijakan atau janji kepada karyawan?	4	10	30	56	338	3,38

Mengambil beberapa hak karyawan	Apakah Anda merasa hak-hak karyawan, seperti gaji, tunjangan, atau fasilitas kerja, pernah diambil atau dilanggar?	4	9	31	56	339	3,39
---------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	----	----	-----	------

"Apakah Anda merasa kebijakan atau prosedur pengawasan di perusahaan kami cukup jelas dan efektif dalam mencegah perilaku melecehkan, khususnya terkait dengan bagian publik karyawan?" adalah pertanyaan yang dijawab responden untuk indikator X1.1. Jumlah rata-rata peserta yang mendukung jawaban ini adalah 3,28.

Untuk indikator X1.2 dengan pernyataan "Apakah menurut Anda adanya kesadaran mengenai tindakan mengejek dapat membawa perubahan dalam budaya kerja perusahaan?" terdapat rata-rata responden yang mendukung jawaban tersebut sebesar 3,28.

Terdapat rata-rata responden yang mendukung jawaban "Apakah Anda merasa perusahaan memberikan kompensasi atau solusi yang memadai setelah melanggar janji kepada karyawan?" untuk indikator X1.5.

Ada rata-rata responden yang mendukung jawaban "Apakah Anda merasa hak-hak karyawan, seperti gaji, tunjangan, atau fasilitas kerja, pernah diambil atau dilanggar?" untuk indikator X1.6.

#### **4.3.2 Emotional exhaustion (Z)**

Berdasarkan hasil dari jawaban responden terhadap variabel *emotional exhaustion* disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :



**Tabel 4.4** Responden Emotional Exhaustion

Indikator	Pertanyaan	Skor				Total (Frekuensi x Bobot Skor)	Rata- Rata (Mean)
		TS	KS	S	SS		
Kelelahan perasaan pribadi	Apakah Anda merasa sulit untuk memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi Anda, dan bagaimana hal ini memengaruhi tingkat kelelahan perasaan?	4	9	29	58	341	3,41
Terkurasnya sumber-sumber emosional	Apakah tuntutan pekerjaan atau tanggung jawab pribadi Anda merasa berdampak pada keseimbangan emosional Anda?	4	6	34	56	342	3,42

"Apakah Anda merasa sulit untuk memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi Anda, dan bagaimana hal ini memengaruhi tingkat kelelahan perasaan?" adalah pertanyaan yang dijawab responden untuk indikator Z.1, yang disajikan dalam Tabel 3.5. Jumlah rata-rata peserta yang mendukung jawaban ini adalah 3,41.

Jumlah rata-rata responden yang mendukung jawaban untuk indikator Z.2 dengan pernyataan "Apakah tuntutan pekerjaan atau tanggung jawab pribadi Anda merasa berdampak pada keseimbangan emosional Anda?" adalah 3,42.

### 4.3.3 Work Performance (Y)

Berdasarkan hasil dari jawaban responden terhadap variabel work performance disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.5** Responden Work Performance

Indikator	Pertanyaan	Skor				Total (Frekuensi x Bobot Skor)	Rata- Rata (Mean)
		TS	KS	S	SS		
Tujuan	Apakah perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk membantu Anda mencapai tujuan kinerja Anda?	4	7	30	59	344	3,44
Standart	apakah anda cukup efektif dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan?	6	5	36	53	336	3,36
Umpan balik	Apakah Anda merasa organisasi memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karir Anda?	3	6	34	57	345	3,45
Alat dan Sarana	Apakah Anda merasa organisasi memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karir Anda?	1	11	33	55	342	3,42

Kompetensi	Sejauh mana Anda merasa paham dengan kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan Anda?	7	4	33	56	338	3,38
Motif	Seberapa puas Anda dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda di perusahaan ini?	5	6	35	54	338	3,38
Peluang	Seberapa jelas Anda melihat peluang pengembangan karir di perusahaan ini?	3	5	31	61	350	3,50

Tabel 4.5 menunjukkan jawaban responden untuk indikator Y.1, dengan pertanyaan "Apakah perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk membantu Anda mencapai tujuan kinerja Anda?", rata-rata responden mendukung jawaban tersebut sebesar 3,44.

Jumlah responden rata-rata yang mendukung jawaban untuk indikator Y.2 dengan pernyataan "Apakah Anda cukup efektif dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan?" adalah 3,36.

Jumlah rata-rata responden yang mendukung jawaban untuk indikator Y.3 dengan pertanyaan "Apakah Anda merasa organisasi memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karir Anda?" adalah 3,45.

Ada rata-rata responden sebesar 3,42 yang mendukung jawaban untuk indikator Y.4, yang bertanya, "Apakah alat dan sarana yang disediakan memenuhi kebutuhan pekerjaan anda?"

Jumlah rata-rata responden yang mendukung jawaban "apakah Anda merasa paham dengan kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan Anda?" untuk indikator Y.5 adalah 3,38.

Terdapat rata-rata responden yang mendukung jawaban untuk indikator Y.6 dengan pernyataan "Apakah Anda merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda di perusahaan ini?" sebesar 3,38.

Jumlah rata-rata responden yang mendukung jawaban untuk indikator Y.7 dengan pernyataan "Apakah Anda melihat peluang pengembangan karir di perusahaan ini?" adalah 3,50.

#### **4.4 Uji Hipotesis Statistik (Smart PLS)/Uji Hipotesis**

##### **4.4.1 Uji instrument dengan smart PLS**

###### **a. Convergent validity**

Validitas konvergen, juga disebut sebagai validitas konvergen, dipenuhi jika ada korelasi yang cukup antara indikator atau variabel yang sama untuk mengevaluasi konstruk yang sama (Dachlan, 2014:185). Jika nilai beban luar lebih besar dari 0,50, faktor tersebut memiliki nilai validitas konvergen yang baik. Perhitungan SmartPLS 4 akan ditunjukkan di sini.

**Tabel 4.6** Outer Loading

	X	Y	Z
X1.1	0.808		
X1.2	0.884		
X1.3	0.885		
X1.4	0.924		
X1.5	0.866		
X1.6	0.882		
Y.1		0.927	
Y.2		0.891	
Y.3		0.924	
Y.4		0.929	
Y.5		0.877	
Y.6		0.870	
Y.7		0.826	
Z.1			0.947
Z.2			0.944

Pengujian validitas indikator reflektif mengamati hubungan antara skor konstruk dan skor item. Jika indikator lain dalam konstruk yang sama berubah atau dikeluarkan dari model, pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan bahwa indikator tersebut mengalami perubahan dalam konstruk tersebut. Karena indikator reflektif cocok untuk mengukur persepsi, mereka digunakan dalam penelitian ini. Tabel di atas menunjukkan bahwa faktor penambahan menghasilkan nilai yang lebih besar dari nilai yang direkomendasikan, yaitu 0,5. Ini menunjukkan bahwa metrik yang digunakan dalam penelitian ini valid atau bahkan memenuhi syarat untuk validitas konvergen.

**b. Average Variance Extracted (AVE)**

mengukur indikator reflektif menggunakan cross-loading dengan variabel laten. Metode alternatif termasuk membandingkan nilai

average variance extracted (AVE) dari setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dalam model.

Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih besar daripada nilai konstruk lain dalam model, maka kostruk tersebut memiliki nilai validitas discriminant yang baik. Sebaliknya, nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50.

**Tabel 4.7** AVE  
Nilai AVE dan Nilai Composite Reliability

variabel	AVE	Composite reliability	R Square	Cronbachs Alpha
X	0,876	0,944		0,939
Z	0,945	0,881	0,778	0,881
Y	0,892	0,959	0,811	0,957

Sumber : Output PLS

Semua variabel dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas discriminant, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, karena nilai akar AVE > 0,5.

**c. composite reliability**

Indikator blok menilai konsistensi internal indikator pembentuk konstruk dan menunjukkan tingkat common latent (tidak diamati). Meskipun tidak sesuai dengan standar, tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7. Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki reabilitas yang baik, karena nilai gabungan reliabilitas masing-masing variabel lebih dari 0,70.

**d. Goodness of Fit – Inner Model**

Relevansi Q-Square prediktor untuk model konstruk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi

parameternya; variabel laten dependen R-square diukur dengan interpretasi yang sama dengan regresi.

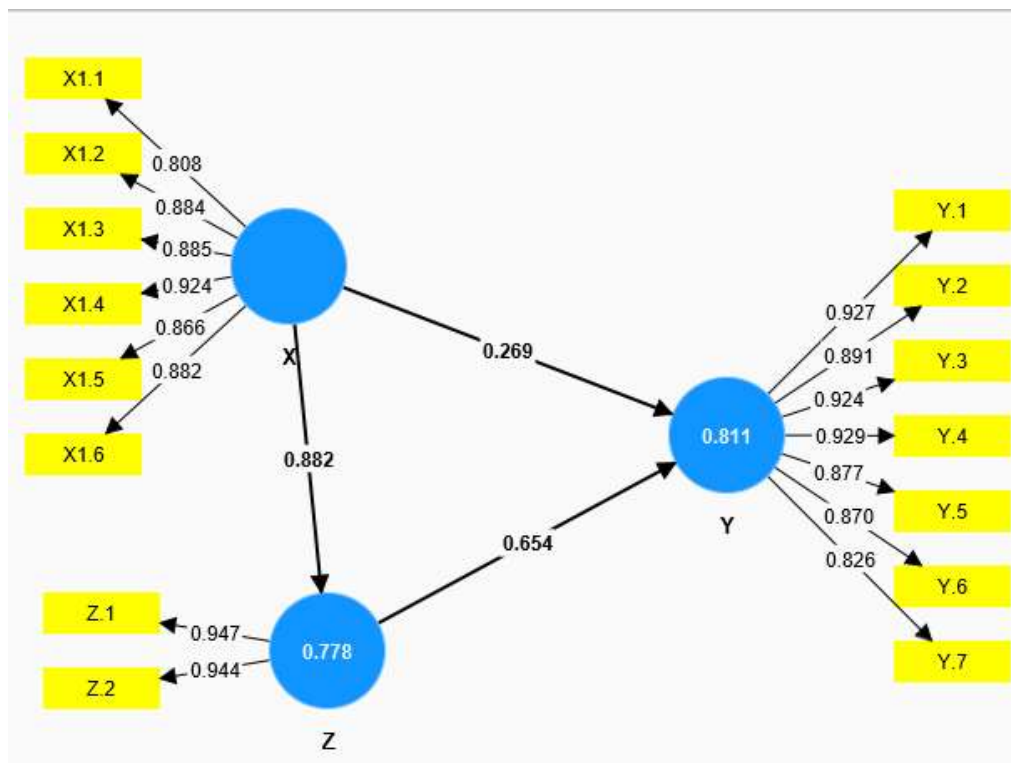
Dari tabel di atas, nilai 0,811 untuk kinerja kerja menunjukkan bahwa pengawasan yang tidak adil dan kelelahan emosional dapat mempengaruhi kinerja kerja sebesar 8,11%.

#### **4.4.2 Analisis dengan *Partial Least Square (PLS)***

Penggunaan software SmartPLS 4.0, sampel 100 responden digunakan untuk melakukan analisis partial least square untuk menentukan seberapa besar pengaruh abusive supervision terhadap kinerja kerja dan emosi kelelahan. Di bawah ini adalah hasil analisis.

Dalam diagram PLS, alur hubungan kausal antar variabel eksogen dan endogen ditunjukkan. Hubungan kausal ini memberikan justifikasi untuk teori dan konsepnya. Gambar berikut menggambarkan alur ini:

Gambar 4.1 Diagram PLS



Dari gambar di atas menunjukkan alur hubungan kausal antar variabel eksogen dan endogen, yaitu antara indikator yang ada pada tiap variabel dengan variabel penelitian serta hubungan kausal antar variabel *abusive supervision* terhadap *emotional exhaustion* dan *work performance*

#### e. Uji Kausalitas

Hasil analisa PLS juga menghasilkan koefisien path sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X → Y	0.269	0.276	0.156	1.724	0.085
X → Z	0.882	0.884	0.036	24.314	0.000
Z → Y	0.654	0.646	0.148	4.416	0.000



Tabel di atas menunjukkan bahwa peran *abusive supervision* tidak mempengaruhi *work performance* yang signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,724, yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,965. Nilai estimasi awal sampel sebesar 0,269 menunjukkan bahwa arah hubungan antara *abusive supervision* dengan *work performance* adalah negatif. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa *abusive supervision* tidak mempengaruhi *work performance* secara signifikan ditolak.

Selain itu, ditemukan bahwa *abusive supervision* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *emotional exhaustion* ; nilai t hitung sebesar 24,314 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,965, dan hasil estimasi awal sampel sebesar 0,882 menunjukkan bahwa arah hubungan *abusive supervision* dan *emotional exhaustion* adalah positif. Akibatnya, hipotesis penelitian ini bahwa *abusive supervision* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja kerja diterima.

Hipotesis tentang *emotional exhaustion* berdampak besar pada *work performance*, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas; nilai t hitung sebesar 4.416 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.965, yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *emotional exhaustion* dan *work performance* adalah positif.

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pengaruh Abusive Supervision Terhadap Work Performance (H1)**

Menurut hasil penelitian, *abusive supervision* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *emotional exhaustion*. Nilai t tabel sebesar 1,965 kurang dari nilai t hitung sebesar 24.314, yang menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. yang

cukup antara indikator atau variabel yang sama untuk mengevaluasi konstruk yang sama (Dachlan, 2014:185).

#### 4.5.2 Pengaruh Emotional Exhaustion Terhadap Work Performance (H2)

Seperti yang ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung sebesar 4.416, hipotesis 2 diterima, hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *work performance*. Kriteria hipotesis untuk menerima atau menolak adalah  $H_a$  diterima jika nilainya lebih dari 1,96 dan  $H_0$  ditolak jika nilainya kurang dari 1,96.

#### 4.5.3 Pengaruh Abusive Supervision Terhadap Work Performance (H3)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *abusive supervision* tidak secara signifikan mempengaruhi *work performance*. Nilai  $t$  tabel 1,965 lebih besar dari nilai  $t$  hitung 1,724, yang menunjukkan bahwa hipotesis 3 ditolak. Kriteria hipotesis untuk menerima atau menolak adalah  $H_a$  diterima jika nilainya lebih dari 1,96 dan  $H_0$  ditolak jika nilainya kurang dari 1,96.

### 4.6 Uji Validitas

**Tabel 4.9** Uji Validitas

variabel	Item pernyataan	Pearson corelation	signifikan	Keterangan
	pernyataan 1	0,620	0,000	Valid
Abusive Supervision (X)	pernyataan 2	0,699	0,000	Valid
	pernyataan 3	0,776	0,000	Valid
	pernyataan 4	0,760	0,000	Valid
	pernyataan 5	0,725	0,000	Valid
	pernyataan 6	0,838	0,000	Valid
Emotional Exhaustion	pernyataan 1	0,839	0,000	Valid
	pernyataan 2	0,842	0,000	Valid

(Z)				
Work	pernyataan 1	0,925	0,000	Valid
Performance	pernyataan 2	0,887	0,000	Valid
(Y)				
	pernyataan 3	0,921	0,000	Valid
	pernyataan 4	0,927	0,000	Valid
	pernyataan 5	0,883	0,000	Valid
	pernyataan 6	0,873	0,000	Valid
	pernyataan 7	0,827	0,000	Valid

Semua instrumen dinyatakan valid, menurut hasil uji validitas sebelumnya, yang dapat dilihat pada tabel 3.7. Ini karena nilai signifikan (sig), atau probabilitas hasil korelasi, untuk setiap instrumen kurang dari 0,05, dan nilai validitas atau korelasi lebih dari 0,4.

#### 4.7 Uji Reliabilitas

**Tabel 4.10** Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan..
0,973	15	reliabel

Menurut uji reliabilitas ini, jika nilai alfa Cronbach kurang dari 0,6, kuesioner dianggap tidak reliabel; sebaliknya, jika nilai alfa Cronbach lebih dari 0,6, kuesioner dianggap reliabel. Oleh karena itu, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 2 di atas, penelitian ini dapat dilanjutkan.

## 4.8 Uji Sobel

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.468	1.232		4.437	.000
	Abusive supervision	.921	.060	.839	15.292	.000

a. Dependent Variable: Work performance

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.498	1.039		3.368	.001
	Abusive supervision	.291	.101	.266	2.897	.005
	Emotional exhaustion	2.136	.298	.657	7.165	.000

a. Dependent Variable: Work performance

Sebagai hasil dari tabel hasil regresi, abusive supervision memiliki dampak langsung terhadap kinerja kerja sebesar 0,921 dengan standar eror 0,060 dan nilai signifikansi 0,000. Kelelahan emosional memiliki dampak langsung sebesar 2,136 dengan standar eror 0,298 dan nilai signifikansi 0,000.

A:  ?

B:  ?

SE<sub>A</sub>:  ?

SE<sub>B</sub>:  ?

**Calculate!**

**Sobel test statistic: 6.49460413**

Hasil perhitungan sobel test menunjukkan nilai Z sebesar 6.494, yang lebih besar dari 1,965 dengan tingkat signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional memediasi hubungan *abusive supervision* terhadap work performance.