**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**
2. **Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat**

Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu didirikan tahun 1957 dan merupakan satu-satunya rumah sakit Pemda Tk. II Labuhanbatu yang terletak di kota Rantauprapat. Awalnya rumah sakit ini terletak di jalan Cut Nyak Dien kecamatan Bilah Hulu.

Pada tahun 1964 rumah sakit pindah lokasi ke jalan K.H. Dewantara No. 129 kecamatan Bilah Hulu (Sekarang Kecamatan Rantau Selatan) hingga saat ini. Bangunan Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu berdiri diatas area seluas ± 2,3 Ha. Direncanakan di tahun 2014 mendatang, pindah ke lokasi baru yang berada di jalan H. Adam Malik dengan luas ± 5,4 Ha.

Sejak tahun 1980 sampai dengan 1987 secara bertahap telah ditempatkan 4 (empat) Tenaga Dokter Spesialis Dasar (Penyakit Dalam, Obgyn, Bedah dan Anak). Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan pelayanan seperti pengadaan peralatan medis dan non medis serta sarana fisik lainnya yang bersumber dari dana APBD, APBN maupun bantuan.

Berbagai hal di atas merupakan upaya dari pihak Rumah Sakit untuk memperoleh Rumah Sakit kelas C. Pada tahun 1987 berdasarkan surat keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 303/Menkes/IV/1987, Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat ditetapkan sebagai Rumah Sakit kelas C. Di tahun 2009, melalui keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 373/Menkes/SK/V/2009 tanggal 13 Mei 2009 Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat memperoleh peningkatan dari kelas C menjadi kelas B Non Pendidikan.

44

Berdasarkan peraturan daerah nomor 04 tahun 2002 Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat berubah status menjadi lembaga teknis daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan dengan nama Badan Pengelola Rumah Sakit Umum (BPRSU) Rantauprapat. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 BPRSU Rantauprapat berubah lagi menjadi Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu yang namanya berubah menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 32 tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 36 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Labuhanbatu, maka struktur organisasi dan tata kerja kelembagaan Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu mengalami perubahan lagi. Hal ini dilakukan sebagai tindak lanjut meningkatnya Kelas Rumah Sakit menjadi Kelas B Non Pendidikan. Saat ini Rumah Sakit Umum Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu dipimpin oleh seorang Direktur yang menduduki jabatan eselon II.B.

Upaya peningkatan pelayanan kepada pengguna jasa terus dilakukan. Penambahan alat-alat medis dan non medis serta pengiriman SDM mengikuti pendidikan dan pelatihan maupun pelaksanaannya dilingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. Dalam rangka meningkatkan kualitas SDM terus dilakukan secara berkesinambungan dan komprehensif. Hal tersebut tentunya membutuhkan dana yang tidak sedikit. Dalam hal ini pihak manajemen bersama-sama kepala SMF dan Instalasi serta tenaga lainnya merencanakan berbagai program dan kegiatan untuk memanfaatkan pengelolaan dana yang tersedia agar lebih optimal.

Dari segi standar pelayanan, sejak tahun 2004 Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu telah memperoleh 5 (lima) akreditasi pelayanan. Tahun 2008 memperoleh akreditasi 12 (dua belas) pelayanan dari Departemen Kesehatah RI melalui Tim Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Kegiatan akreditasi terus direncanakan dan diprogramkan, sehingga diakhir tahun 2011 Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat kabupaten Labuhanbatu meraih akreditasi 16 (enam belas) pelayanan dan di tahun 2013 Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat menjadi Badan Layanan Umum Daerah dan Tahun 2016 Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat persiapan mengikuti Akreditasi Versi 2012.

Dengan luas bangunan rumah sakit ± 5.532 m2 dan jumlah tempat tidur 225 buah Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu akan terus berupaya meningkatkan pelayanan kesehatan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat adalah Rumah Sakit Kelas B Non Pendidikan milik Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu, yang dibentuk dengan SK Permenkes No. 373/Menkes/SK/V/2009 tanggal 13 Mei 2009 tentang Peningkatan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu.

Semakin kompleks dan rumitnya manajemen keuangan rumah sakit dan tuntutan perubahan pola manajemen keuangan rumah sakit ke arah Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) sesuai dengan amanat PP Nomor 58 tahun 2005 dan Permendagri Nomor 61 Tahun 2007. Pola pengelolaan dengan model PPKBLUD menjadi solusi bagi peningkatan mutu pelayanan rumah sakit, karena fleksibilitas pengelolaan keuangan akan memicu kreativitas dalam menciptakan varian pelayanan yang semakin bermutu, guna meraih setiap peluang dan potensi yang ada.

Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat telah menjalankan Pola Pengelolaan Keuangan (PPK) - BLUD Surat Keputusan Bupati Labuhanbatu nomor : 900/01/DPPKAD/2013 tanggal 3 Januari 2013 tentang Penetapan Status Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Penuh.

1. **Motto,Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Rantauprapat**
2. Motto Rumah Sakit Umum Rantauprapat

Memberikan pelayanan terbaik

1. Visi Rumah Sakit Umum Rantauprapat

Menjadi Rumah Sakit terpercaya, dengan pelayanan kesehatan yang terbaik dan mampu berkembang secara berkesinambungan menuju Labuhanbatu sehat 2020

1. Misi Rumah Sakit Umum Rantauprapat
2. Menyelenggarakan pelayanan yang professional, ramah, nyaman dan akuntabel sesuai dengan standar nasional dan internasional.
3. Meningkatkan kinerja, kapabilitas dan kesejahteraan pegawai Rumah Sakit dan

3. Mengembangkan pelayanan unggulan Trauman Center, Haemodialisa lanjutan dan Fetomaternal lanjutan

1. **Bagan Organisasi Rumah Sakit Umum Rantauprapat**
2. **Kuesioner Responden**

Sebagaimana dijelaskan pada Bab sebelumnya bahwa yang menjadi responden penelitian adalah karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat yang dijadikan sampel. Berikut ini data penyebaran kuesoner penelitian terhadap responden karyawan Ramah Sakit Umum Daerah Rantauprapat dikabupaten Labuhanbatu .

|  |
| --- |
| **Tabel.4.1 Jumlah Kuesoner** |
| **Sumber Data** | **Jumlah** | **persentasi (%)** |
| Jumlah Kuesoner yang disebar | 100 | 100 |
| Jumlah Kuesoner yang kembali | 100 | 100 |
| Jumlah Kuesoner yang dapat diolah | 100 | 100 |

 Sumber : Hasil pengolahan data Primer, 2019

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa tinggkat pengembalian kuesoner sebanyak 100 atau 100% dari 100 kuesioner yang peneliti sebarkan.

1. **Deskripsi Karakteristik Responden**

Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itulah deskripsi identitas responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu : jenis kelamin, tingkat pendidikan, Usia responden dan lama bekerja.

 Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Leader Member Exchange dan disiplin kerja trehadap Total quality manajemen Rumah Sakit Umum Rantauprapat, dimana dalam melakukan penelitian ini ditetapkan sebesar 100 pegawai yang dijadikan sebagai responden.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 100 orang responden, dimana dari 100 kuesioner yang dibagikan kepada responden maka semua kuesioner telah dikembalikan dan semuanya dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi identitas responden yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok yaitu kelompok laki-laki dan wanita, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel.4.2 Jenis Kelamin Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Jenis Kelamin  | Tanggapan Responden |
| Orang | % |
| 1. | Laki-laki | 32 | 32 |
| 2. | Wanita  | 68 | 68 |
|  |  | 100 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan data Primer, 2019

Dari tabel 4.2 yakni karakteristik responden menurut jenis kelamin responden, maka dari 100 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka kelompok responden berdasarkan jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah wanita yakni sebesar 68 orang atau 68%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pengisian kuesoner adalah didominasi oleh kaum wanita jika dibandingkan dengan laki-laki.

1. Pendidikan Terakhir

 Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang responden. Oleh karena itulah dalam penelitian ini maka tingkat pendidikan responden dapat diklasifikasikan menjadi empat bagian yaitu : SMA, Diploma ,dan Sarjana. Adapun deskripsi profil responden menurut jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel. 4.3 Jenis pendidikian terakhir Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Pendidikan  | Tanggapan Responden |
| Orang | % |
| 1. | SMA | 16 | 16 |
| 2. | Diploma | 40 | 40 |
| 3. | Sarjana | 44 | 54 |
|  |  | 100 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 yakni mengenai hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis pendidikan terakhir, nampak bahwa sebagian besar responden lebih banyak memiliki jenjang pendidikan sebagai sarjana yakni sebesar 44 orang atau 44%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan terakhir pegawai pengisiaan kuesoner adalah mempunyai pendidikan sebagai sarjana.

1. Jenis Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden menurut jenis Usia yaitu menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden menurut jenis pekerjaan responden. Dalam deskripsi karakteristik responden, dikelompokkan menurut jenis pekerjaan responden yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel.4.4 Jenis Umur Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Umur  | Tanggapan Responden |
| Orang | % |
| 1. | <20 | 27 | 27 |
| 2. | 21-30 | 46 | 46 |
| 34. | 31-40>40 | 207 | 207 |
|  |  | 100 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut di atas, nampak bahwa sebagian besar jenis Usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 21-30, sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat mempunyai pekerjaan sebagai 21-30.

1. Lama berkerja Responden

Deskripsi responden menurut Lama berkerja menguraikan atau memberikan gambaran mengenai Lama berkerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itulah dalam deskripsi karakteristik responden menurut lama berkerja dapat disajikan deskripsi karakteristik responden menurut umur yaitu sebagai berikut :

**Tabel.4.5 Jenis lama bekerja Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Lama berkerja  | Tanggapan Responden |
| Orang | % |
| 1. | 6 bulan | 7 | 7 |
| 2. | 1 tahun | 26 | 26 |
| 3. | 2 tahun | 44 | 44 |
| 4. | >2 tahun | 23 | 23 |
|  |  | 100 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 yakni tanggapan responden mengenai Lama berkerja, maka didominasi oleh 2 tahun yakni sebesar 44%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata lama berkerja pegawai responden adalah 2 tahun.

1. **Hasil Deskriptif Responden**

Adapun frekuensi jawaban responden atas kuisioner penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

1. **Analisis Deskriptif *Leader Member Exchange* (X1)**

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel *Leader Member Exchange* (X1) sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

**Distribusi Responden Untuk Variabel *Leader Member Exchange* (X1)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pernyataan  | PENILAIAN SKOR JAWABAN DAN PERSENTASE | Total | % |
| SS | S | KS | TS | STS |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |   |   |
| Pernyataan 1 | 55 | 55 | 40 | 40 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| Pernyataan 2 | 58 | 58 | 39 | 39 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| Pernyataan 3 | 55 | 55 | 42 | 42 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| Pernyataan 4 | 50 | 50 | 41 | 41 | 6 | 6 | 2 | 2 | 1 | 1 | 100 | 100 |
| Pernyataan 5 | 60 | 60 | 28 | 28 | 7 | 7 | 1 | 1 | 4 | 4 | 100 | 100 |
| Pernyataan 6 | 65 | 65 | 25 | 25 | 6 | 6 | 2 | 2 | 1 | 1 | 100 | 100 |
| Pernyataan 7 | 64 | 64 | 29 | 29 | 6 | 6 | 1 | 1 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| Pernyataan 8 | 66 | 66 | 31 | 31 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| Pernyataan 9 | 68 | 68 | 27 | 27 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 0 | 100 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 distribusi jawaban responden dari variabel *Leader Member Exchange* (X1) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan No 9 (Hubungan yang terjalin baik menciptakan sikap simpati antara satu sama lain) yaitu sebesar 68 % atau sebanyak 68 orang menyatakan sangat setuju.

1. **Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Distribusi Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pernyataan  | PENILAIAN SKOR JAWABAN DAN PERSENTASE | Total | % |
| SS | S | KS | TS | STS |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |   |   |
| Pernyataan 1 | 35 | 35 | 42 | 42 | 9 | 9 | 6 | 6 | 8 | 8 | 100 | 100 |
| Pernyataan 2 | 24 | 24 | 54 | 54 | 6 | 6 | 10 | 10 | 6 | 6 | 100 | 100 |
| Pernyataan 3 | 29 | 29 | 30 | 30 | 25 | 25 | 10 | 10 | 6 | 6 | 100 | 100 |
| Pernyataan 4 | 28 | 28 | 32 | 32 | 20 | 20 | 11 | 11 | 9 | 9 | 100 | 100 |
| Pernyataan 5 | 24 | 24 | 33 | 33 | 26 | 26 | 5 | 5 | 12 | 12 | 100 | 100 |
| Pernyataan 6 | 12 | 12 | 42 | 42 | 27 | 27 | 8 | 8 | 11 | 11 | 100 | 100 |
| Pernyataan 7 | 18 | 18 | 47 | 47 | 17 | 17 | 13 | 13 | 5 | 5 | 100 | 100 |
| Pernyataan 8 | 13 | 13 | 55 | 55 | 18 | 18 | 9 | 9 | 5 | 5 | 100 | 100 |
| Pernyataan 9 | 18 | 18 | 35 | 35 | 27 | 27 | 13 | 13 | 7 | 7 | 100 | 100 |
| Pernyataan 10 | 22 | 22 | 30 | 30 | 23 | 23 | 20 | 20 | 5 | 5 | 100 | 100 |
| Pernyataan 11 | 10 | 10 | 45 | 45 | 21 | 21 | 13 | 13 | 11 | 11 | 100 | 100 |
| Pernyataan 12 | 27 | 27 | 29 | 29 | 30 | 30 | 11 | 11 | 2 | 2 | 100 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 distribusi jawaban responden dari variabel Disiplin Kerja (X2) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan No 8 (Pemimpin memberikan Insentif tambahan bagi karyawan yang disiplin) yaitu sebesar 55 % atau sebanyak 55 orang menyatakan setuju.

1. **Analisis Deskriptif Variabel Total Quality Manajemen (Y)**

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Total Quality Manajemen (Y) sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

**Distribusi Responden Untuk Variabel Total Quality Manajemen (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pernyataan  | PENILAIAN SKOR JAWABAN DAN PERSENTASE | Total | % |
| SS | S | KS | TS | STS |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |   |   |
| Pernyataan 1 | 37 | 37 | 38 | 38 | 20 | 20 | 5 | 5 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| Pernyataan 2 | 28 | 28 | 38 | 38 | 28 | 28 | 5 | 5 | 1 | 1 | 100 | 100 |
| Pernyataan 3 | 42 | 42 | 48 | 48 | 7 | 7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 100 | 100 |
| Pernyataan 4 | 29 | 29 | 43 | 43 | 22 | 22 | 5 | 5 | 1 | 1 | 100 | 100 |
| Pernyataan 5 | 36 | 36 | 43 | 43 | 15 | 15 | 4 | 4 | 2 | 2 | 100 | 100 |
| Pernyataan 6 | 38 | 38 | 35 | 35 | 22 | 22 | 4 | 4 | 1 | 1 | 100 | 100 |
| Pernyataan 7 | 41 | 41 | 38 | 38 | 14 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 100 | 100 |
| Pernyataan 8 | 44 | 44 | 35 | 35 | 14 | 14 | 5 | 5 | 2 | 2 | 100 | 100 |
| Pernyataan 9 | 28 | 28 | 39 | 39 | 17 | 17 | 14 | 14 | 2 | 2 | 100 | 100 |
| Pernyataan 10 | 40 | 40 | 39 | 39 | 13 | 13 | 6 | 6 | 2 | 2 | 100 | 100 |
| Pernyataan 11 | 33 | 33 | 35 | 35 | 18 | 18 | 11 | 11 | 3 | 3 | 100 | 100 |
| Pernyataan 12 | 37 | 37 | 50 | 50 | 4 | 4 | 7 | 7 | 2 | 2 | 100 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 distribusi jawaban responden dari variabelKinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan No 12 (Karyawan sudah mampu mencermati,menganalisis,dan mengikuti prosedur dalam menyelesaikan tugas yang diberikan) yaitu sebesar 50 % atau sebanyak 50 orang menyatakan setuju.

1. **Hasil Deskriptif Statistics**

| **Tabel.4.9 Descriptive Statistics** |
| --- |
|  | N | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation | Variance |
|  | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic | Statistic |
| X1 | 100 | 38 | 22 | 60 | 4373 | 43.73 | .685 | 6.850 | 46.926 |
| X2 | 100 | 30.00 | 30.00 | 60.00 | 4288.00 | 42.8800 | .78177 | 7.81772 | 61.117 |
| Y | 100 | 36.00 | 24.00 | 60.00 | 4843.00 | 48.4300 | .69271 | 6.92712 | 47.985 |
| Valid N (listwise) | 100 |  |  |  |  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil SPSS, 2019 (diolah)

 Berdasarkan tabel.4.9 diatas, menunjukan bahwa variabel Leader Member Exchange,Disiplin kerja,dan total Quality manajemen meiliki nilai yang positif, demikian pula dengan nilai mínimum,maksimum,mean dan estándar deviasinya. Berikut rincian data olahan statistik dari ketiga variabel tersebut :

1. Nilai mínimum Leader Member Exchange adalah 22 dan nilai maksimumnya sebesar 60. Mean (rata-rata) dari jumlah Leader Member Exchange menempati 44.73 dan angka stándar deviasi sebesar 6.850 (lebih kecil dari angka mean) maka hal tersebut menunjukan bahwa data cenderung terdistribusi normal.
2. Nilai mínimum Disiplin kerja adalah 30 dan nilai maksimumnya sebesar 60. Mean (rata-rata) dari jumlah Disiplin kerja menempati 40.88 dan angka stándar deviasi sebesar 7.81772 (lebih kecil dari angka mean) maka hal tersebut menunjukan bahwa data cenderung terdistribusi normal.
3. Nilai mínimum Total quality manajemen adalah 24 dan nilai maksimumnya sebesar 60. Mean (rata-rata) dari Total quality manajemen 48.4300 dan angka stándar deviasi sebesar 6.92712 (lebih kecil dari angka mean) maka hal tersebut menunjukan bahwa data cenderung terdistribusi normal.
4. **Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik**

Analisis regresi adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen.

 Berikut akan membahas mengenai uji Asumsi klasik pada regresi berganda diantaranya :

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukan pola distribusi normal,maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2013:163) ,berikut gambar dari grafik plot :



**Gambar 4.1**.

**Uji Normalitas Dengan Grafik Plot**

Berdasarkan gambar 4.1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa model memenuhi moden Asumsi normalitas, hal ini terlihat bahwa titik-titik plot mengikuti garis diagonal yang menandakan bahwa data terdistribusi normal.

Untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji kolmogorov\_smirnov test, berikut ini merupakan hasil uji kolmogorov smirnov test :

**Tabel 4.10**

**One-sample kolmogorov smirnov test**

| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
| --- |
|  |  | Unstandardized Residual |
| N | 100 |
| Normal Parametersa | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 6.37680437 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .084 |
| Positive | .084 |
| Negative | -.072 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | .842 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .477 |
| 1. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil SPSS, 2019 (diolah) |

Pada Tabel 4.10 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,477. Dengan demikian nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,477 > 0,05 yang berarti variabel residual berdistribusi normal.

1. **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

**Tabel.4.11 UJi Multikolinieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Tolerance* | VIF | Kesimpulan |
| Leader Member Exchange |  0.904 |  1.107 | tidak terjadi Multikolinearitas  |
| Disiplin kerja |  0,904 |  1.107 |   |

Sumber : Hasil SPSS, 2019 (diolah)

 Berdasarkan tabel 4.11 diatas besaran nilai *tolerance* yang rendah 0.904 dan nilai VIF tinggi 1.107 dan menunjukan tidak adanya multikolonieritas yang tinggi,pada umumnya batas dari nilai tolerance adalah 0.904 < 0.10 dan nilai VIF adalah 1.107 > 10.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variancedari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



**Gambar 4.2**

**Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterplot**

Gambar 4.2 diatas terlihat bahwa titik yang terdapat pada grafik Scatterplot menyebar secara acak, hal ini menunjukan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi,sehingga model regresi layak dipakai untuk memperediksi variabel dependen berdasarkan masukan dari variabel independen.

Uji heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* dengan cara meregresi nilai *absolut residual* terhadap variabel independen. Jika nilai *Sig* < 0,05 maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas, akan tetapi jika nilai *Sig* > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedostisitas.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas**

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 4.738 | 4.084 |  | 1.160 | .249 |
| *Leader\_Member\_Exchage* | -.034 | .062 | -.059 | -.558 | .578 |
| Disiplin\_kerja | .040 | .054 | .079 | .744 | .459 |
| 1. Dependent Variable: RES2
 |  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil SPSS, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas diketahui bahwa untuk variabel *Leader Member Exchange* X1) nilai *Sig* 0,578 > 0.05 dan variabel Disiplin Kerja (X2) nilai *Sig* 0,459>0.05. Sehingga kesimpulannya tidak terjadi heteroskedostisitas dalam model regresi.

1. **Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Uji t,Uji F, dan Koefesien Determinan)**

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (X1 dan X2) serta variabel terikat (Y), maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS* versi 16.0, maka dihasilkan output sebagai berikut :

 **Tabel 4.13**

**Hasil RegresiLinear Berganda**

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. | Correlations | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 21.442 | 6.585 |  | 3.256 | .002 |  |  |  |  |  |
| X1 | .306 | .099 | .302 | 3.075 | .003 | .191 | .298 | .287 | .904 | 1.107 |
| X2 | .318 | .087 | .358 | 3.645 | .000 | .265 | .347 | .341 | .904 | 1.107 |
| a. Dependent Variable: Y |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil SPSS, 2019 (diolah)

 Berdasarkan hasil pengujian resgresi liniear ganda pada tabel 4.12 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

**Y= 21.442 + 0,306 X1+0.318 X2 + e**

Keterangan :

X1 = *Leader Member Exchange*

X2 = Disipli kerja

Y = Total Quality Manajemen

 Berdasarkan regresi diatas,maka dapat diinterprestasikan koefisien regresi dari masing-masing variabel independen sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 21.442

Artinya jika ada variabel *Leader Member Exchange* (X1) dan Disiplin kerja (X2), maka variabel dependen yaitu Total quality manajemen (Y) sebesar 21.442

1. Variabel *Leader Member Exchange* (X1) terhadap Total quality manajemen (Y)

Nilai koefisien *Leader member exchange* untuk variabel X1 sebesar 0,306. Menggambarkan bahwa Leader Member Exchange mempunyai pengaruh positif terhadap Total quality manajemen. Artinya apabila Leader Member Exchange ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan Total quality manajemen sebesar 0,306 secara konstan.

1. Variabel Disiplin kerja (X2) terhadap Total quality manajemen (Y)

Nilai koefisien Disiplin kerja untuk variabel X2 sebesar 0,318. Menggambarkan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Total quality manajemen. Artinya apabila Leader Member Exchange ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan Total quality manajemen sebesar 0,318 secara konstan.

1. **Hasil Uji Parsial (Uji t)**

 **Tabel 4.14**

 **Uji Parsial (Uji t)**

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 21.442 | 6.585 |  | 3.256 | .002 |
| X1 | .306 | .099 | .302 | 3.075 | .003 |
| X2 | .318 | .087 | .358 | 3.645 | .000 |
| a. Dependent Variable: Y |  |  |  |  |

Sumber : Hasil SPSS, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Leader Member Exchange* (X1)

 Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 3,075 > t-tabel (1.660) dan sig < 0,05 (0,03< 0,05) hal ini berarti bahwa secara parsial *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Total quality manajemen Rumah Sakit Umum Rantauprapat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

1. Disiplin kerja (X2)

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 3,645 > t-tabel (1.660) dan sig < 0,05 (0,00< 0,05) hal ini berarti bahwa secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Total quality manajemen Rumah Sakit Umum Rantauprapat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

1. **Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak).

Kriteria pengujian nilai F-hitung terhadap F-tabel adalah :

- Jika nilai F-hitung < F-tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

- Jika nilai F-hitung > F-tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

 **Tabel 4.15 Hasil Uji F**

| **ANOVAb** |
| --- |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 724.810 | 2 | 362.405 | 8.732 | .000a |
| Residual | 4025.700 | 97 | 41.502 |  |  |
| Total | 4750.510 | 99 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 |  |  |  |  |
| b. Dependent Variable: Y |  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 8.732 dan nilai *Sig* 0,000. Sedangkan nilai Ftabel yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan df1 (k-1 = 3-1 =2) dan df2 (n-k = 100-3 =97 ) pada α = 0,05 adalah 3.09. Selanjutnya nilai Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftabel, maka diperoleh nilai Fhitung (8.732 > Ftabel (3.09) dan taraf signifikasi 0,00 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Leader Member Exchang* dan Disiplin kerja simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Total Quality manajemen Rumah Sakit Umum Rantauprapat .Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

1. **Uji Determinasi (R2)**

**Tabel 4.16 Hasil Uji Determinasi (R2)**

| **Model Summaryb** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .391a | .153 | .135 | 6.44221 | .153 | 8.732 | 2 | 97 | .000 |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 |  |  |  |  |  |  |
| b. Dependent Variable: Y |  |  |  |  |  |  |  |

Berdasarkan hasil dari tabel 4.16 model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0.135, Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koesiein determinasi sebesar 0,135 x 100% sebesar 13.5% .Dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel Leader meber Exchange, dan disiplin berpengaruh terhadap Total quality manajemen sebesar 13.5%, dan sisanya 86,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

1. **Pembahasan**
2. **Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Total quality manajemen**

Leader Member Exchange merupakan hubungan timbal-balik yang berkembang baik antara manajer dan anggota tim mereka. Hubungan yang baik akan menciptakan kepercayaan karyawan,sikap positif,dan loyalitas, namun hubungan yang buruk berpengaruh sebaliknya. Perlakuan yang baik terhadap karyawan akan mampu menciptakan perasaan suka rela pada diri karyawan untuk bisa berkorban bagi perusahaan. Selain itu, melalui perlakuan khusus yang positif akan mampu meningkatkan kontribusi karyawan pada perusahaan dimana karyawan bekerja, ini menunjukkan bahwa para pemimpin mengembangkan pertukaran dengan masing-masing bawahan mereka, dan bahwa kualitas hubungan pertukaran pemimpin-anggota ini memengaruhi tanggung jawab, keputusan, dan akses ke sumber daya dan kinerja bawahan.

Berdasarkan uji deskriptif Variabel Nilai mínimum Leader *Member Exchange* adalah 22 dan nilai maksimumnya sebesar 60. Mean (rata-rata) dari jumlah *Leader Member Exchange* menempati 44.73 dan angka stándar deviasi sebesar 6.850 (lebih kecil dari angka mean) maka hal tersebut menunjukan bahwa data cenderung terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Leader Member Exchange* terhadap Total quality manajemen. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden,dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi 0.03 < 0,05 dan t hitung sebesar 3.075 > t tabel dimana t tabel 1.660,maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh Leader Member Exchange terhadap Total quality manajemen (Y) pada Rumah Sakit Umum daerah Rantauprapat.

1. **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Total quality manajemen**

Total Quality Manajemen (TQM) merupakan sistem manajemen yang berorientasi pada kepuasan karyawan dengan kegiatan yang diupayakan benar sekali (right first time), melalui perbaikan berkesinambungan (continous improvement) dan memotivasi karyawan.

Berdasarkan uji deskriptif Variabel nilai mínimum Disiplin kerja adalah 30 dan nilai maksimumnya sebesar 60. Mean (rata-rata) dari jumlah Disiplin kerja menempati 40.88 dan angka stándar deviasi sebesar 7.81772 (lebih kecil dari angka mean) maka hal tersebut menunjukan bahwa data cenderung terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerjaterhadap Total quality manajemen. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden,dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi 0.00 < 0,05 dan t hitung sebesar 3.645 > t tabel dimana t tabel 1.660, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Total quality manajemen (Y) pada Rumah Sakit Umum daerah Rantauprapat.

1. **Pengaruh *Leader Member Exchange* dan Disiplin Kerja Terhadap Total Quality Manajemen**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Leader Member Exchange* dan Disiplin kerjaterhadap Total quality manajemen. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden,dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dan f hitung sebesar 8.732 > f tabel dimana f tabel 3.09,maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada Rumah Sakit Umum daerah Rantauprapat.

Selanjutnya nilai Adjusted *R square* sebesar 0.135 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh promosi jabatan, pengembangan karir dan rotasi kerja sebesar 13.5%. Sedangkan sisanya sebesar 86.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**
2. *Leader Member Exchange* (X1)dengan nilai t hitung sebesar 3.075 > t tabel 1.660 dan Signifikan 0.003 < 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel *Leader Member Exchange* (X1) berpengaruh terhadap Total quality manajemen (Y). Hasil ini menerima hipotesis pertama yang mengatakan bahwa *Leader Member Exchange* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Total Quality Manajemen.
3. Disiplin kerja (X2)dengan nilai t hitung sebesar 3.645 > t tabel 1.660 dan Signifikan 0.000<0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin kerja (X2)berpengaruh terhadap Total quality manajemen (Y). Hasil ini menerima hipotesis kedua yang mengatakan bahwa Disiplin kerja (X2)berpengaruh positif dan signifikan terhadap Total Quality Manajemen (Y).
4. *Leader Member Exchange* (X1) dan Disiplin kerja (X2)dengan nilai f hitung sebesar 8.732 > f tabel 3.09 , hasill ini berarti *Leader Member Exchange* (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Total Quality Manajemen (Y) diterima.
5. Adjust R square adalah sebesar 13.5 atau 13.5%, ini member makna bahwa pengaruh variabel yang diuji memiliki pengaruh sebesar 13.5% terhadap Total Quality Manajemen, sedangkan sisanya 86.5% dipengaruhi variabel lain.

71

1. **Saran**
2. Rumah Sakit Umum daerah Rantauprapat diharapkan mampu meningkatkan *Leader Member Exchange* dan Disiplin Kerja yang baik kepada para pegawai untuk mencapai visi misi yang ditetapkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian menggunakan variabel yang berbeda sebesar 86.5% dengan variabel yang di teliti 13.5%, agar memperoleh hasil yang lebih baik dalam mempengaruhi Total Quality Manajemen.
4. **Keterbatasan**

Peneliti menyadari adanya beberapa ketrbatasan dalam penelitian ini,diataranya :

1. Data analisa mengunakan instrument yang mendasarkan pada presepsi responden.
2. Adaya kecendrungan para responden untuk memberikan skor jawaban yang maksimal terhadap dirinya dan menjawab kuesoner dengan kurang serius dikarnakan kesibukan yang tinggi ,walaupun validitas

dan reliabilitas yang tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Patrick Hutama dan Rocky Goenawan “Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X Surabaya” : Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Raditya singgih jatilaksono “Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan cv. Abank irenk creative yogyakarta” : universitas negeri yogyakarta

Anisarah mawati “Pengaruh total quality management dan disiplin kerjaterhadap kualitas pelayanan” : UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Widyatama (2006) “Pengaruh Total Quality Management terhadap Kinerja Manajerial”

Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Elsa pratiwi chaniago “Pengaruh leader member Echange dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan harian orbit Medan” : Universitas Sumatera Utara

Nandya Oktaviona Lionita A (2012) “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja, Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kudus” : Universitas Muria Kudus.

Anggriawan, Derry Adityo. 2012. HubunganAntara Leader Member Exchange dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Skripsi Universitas Indonesia.

Ibriati Kartika Alimuddin (2016) “Pengaruh Motivasi Terhadapproduktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar” : Universitas Hasanuddin Makassar”

Saputra, T. (2016).Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadapa Kinerja Karyawan CV Mangrove International Yogyakarta (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA)

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis.* Jakarta: Alfabeta.

Bejo, Siswanto, 2005. “Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional”. Jakarta : Bumi Aksara

Gaspersz, Vincent. 2001. Total Quality Management. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Suharsimi, Arikunto. 2005. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.