

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT RSUD KABUPATEN LOMBOK UTARA

Lingga Shodiki¹, H.Thatok Asmony², Mukmin Suryatni³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
E-mail: linggashodiki7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja perawat di ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Lombok Utara. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang Rawat Inap sebanyak 101 Orang dan ditentukan 50 sampel menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan angket. Teknik analisis data menggunakan Analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata kunci: Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of democratic leadership style and work environment on nurses' work discipline in the hospitalization room of North Lombok Regency Hospital. This type of research is causal associative research using a quantitative approach. The population in this study were all 101 inpatient room nurses and 50 samples were determined using the Slovin formula. The data collection techniques used are interviews, documentation and questionnaires. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The results showed that; (1) democratic leadership style has a positive and significant effect on work discipline, and (2) work environment has a positive and significant effect on work discipline.

Keywords: Democratic Leadership, Work Environment, Work Discipline

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur (Simamora, 2004). Kedisiplinan kerja tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya yaitu kepemimpinan (Thoha, 2013). Thoha (2013) menambahkan, keberhasilan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2006). Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Oleh sebab itu kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi sangatlah penting pengaruhnya terutama untuk melaksanakan kedisiplinan yang ada sesuai dengan aturan yang berlaku.

Faktor kepemimpinan sangat berpengaruh dalam perkembangan kedisiplinan para pegawai. Dorongan kerja yang disebut motivasi, mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban atau tugas bagi seorang pemimpin. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, salah satunya adalah kemampuan pemimpin dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan (Firdaus, 2016). Pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk mengoordinasikan kegiatan unitnya, terutama dalam pengambilan keputusan (Veithzal, 2006). Kemampuan untuk mengarahkan, mengoordinasikan ini kemudian disebut gaya kepemimpinan.

Menurut Khaerul (2010) mengemukakan ada beberapa gaya kepemimpinan, salah satu diantaranya adalah gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan ini dalam menjalankan tugasnya pimpinan mendelegasikan wewenangnya secara

luas. Pembuatan keputusan selalu dirundingkan dengan para bawahan, sehingga pimpinan dan bawahan bekerja sebagai tim. Pimpinan memberikan informasi sebanyak-banyaknya kepada bawahan tentang tugas dan pekerjaan bawahan.

Selain kepemimpinan, diperlukan dukungan lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Rizan dan Radiman, 2019).

Salah satu jenis organisasi milik pemerintah yang ada di kabupaten Lombok utara adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Lombok Utara adalah Rumah Sakit Negeri kelas C yang beralamat di Jalan Raya Bayan, Kecamatan Tanjung Kabupaten Lombok Utara. Rumah sakit ini menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, rawat inap, gawat darurat, pelayanan penunjang diagnostik, pelayanan penunjang klinik, pelayanan non medis, dan menampung rujukan dari puskesmas. Kabupaten Lombok utara sebagai kabupaten termuda memiliki satu rumah sakit sebagai fasilitas kesehatan tingkat lanjut yakni Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara. Rumah sakit ini mulai beroperasi sejak tahun 2010 sebagai pengembangan dari Puskesmas Tanjung dengan klasifikasi type D, baru pada tahun 2015 naik menjadi type C. (Profil RSUD Kabupaten Lombok Utara, 2021).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara dua variabel atau lebih (Supriyanto dan Djohan, 2011). Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada perawat di RSUD Kabupaten Lombok Utara.

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Kabupaten Lombok Utara yang berada di Jl. Tanjung Bayan, Desa Tanjung, Kecamatan Tanjung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang Rawat Inap di RSUD Kabupaten Lombok Utara sebanyak 101 Orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi dimasa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, dan hubungan antar variabel. (Sugiyono, 2019:156).

Dalam penelitian ini setiap variabel yang diteliti, diukur dengan menggunakan skor yang mengacu pada skala likert. Menurut Kuncoro dan Riduwan (2014: 20) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala social.

Pengukuran Variabel

Tabel 3.3 Kriteria Nilai Skor Intreval dan Kategori Variabel

Interval	Kategori		
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
1,000-1,750	Sangat Tidak Efektif	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
1,751-2,500	Tidak Efektif	Tidak Baik	Rendah
2,501-3,250	Efektif	Baik	Tinggi
3,251-4,000	Sangat Efektif	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Sumber: Kuncoro dan Riduwan (2014: 20)

Interval tersebut dijadikan pedoman untuk menentukan batas bawah dan batas atas setiap kelas, yang akhirnya kelas kelas tersebut digunakan untuk memasukan rata-rata masing-masing variabel untuk mengetahui hasil penelitian. Nilai interval tersebut akan dikonversikan ke dalam sifat masing-masing variabel, dipergunakan sebagai nilai batasan untuk masing-masing kelas dan setelah itu nilai rata-rata (mean) masing-masing variabel dimasukkan ke dalam kelas-kelas tersebut untuk mengetahui hasil dari kuesioner.

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002 : 144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data variabel yang ditelite secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Hasil perhitungan uji validitas menggunakan korelasi product moment disajikan pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	1	0,463***	0,231	Valid
	2	0,612**	0,231	Valid
	3	0,620**	0,231	Valid
	4	0,790**	0,231	Valid
	5	0,660**	0,231	Valid
	6	0,700**	0,231	Valid
	7	0,535**	0,231	Valid
	8	0,649**	0,231	Valid
	9	0,724**	0,231	Valid
	10	0,691**	0,231	Valid
Lingkungan Kerja	11	0,420**	0,231	Valid
	12	0,479**	0,231	Valid
	13	0,356*	0,231	Valid
	14	0,519**	0,231	Valid
	15	0,418**	0,231	Valid
	16	0,554**	0,231	Valid
	17	0,459**	0,231	Valid
	18	0,425**	0,231	Valid
	19	0,416**	0,231	Valid
	20	0,337*	0,231	Valid
Disiplin Kerja	21	0,292*	0,231	Valid
	22	0,617**	0,231	Valid
	23	0,560**	0,231	Valid
	24	0,657**	0,231	Valid
	25	0,641**	0,231	Valid
	26	0,654**	0,231	Valid
	27	0,690**	0,231	Valid
	28	0,683**	0,231	Valid
	29	0,608**	0,231	Valid
	30	0,596**	0,231	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Dengan demikian, 30 butir yang dinyatakan valid dapat digunakan untuk uji reliabilitas.

Uji Reabilitas

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,855	10
Lingkungan Kerja	0,634	10
Disiplin Kerja	0,816	10

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa 10 butir yang dianalisis memiliki nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ dan 20 butir memiliki nilai koefisien reliabilitas $> 0,8$ sehingga butir instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

HASIL

Hasil uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada variable Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja menggunakan teknik Skewness-Kurtosis. Hasil uji normalitas skewness-kurtosis dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Uji Normalitas

Variabel	Gaya Kepemimpinan Demokratis	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
Skewness	-0,210	-0,514	-0,612
Std. Error of Skewness	0,337	0,337	0,337
Nilai Z Skewness	-0,625	-1,528	-1,819
	(-0,210/ 0,337)	(-0,514/0,337)	(-0,612/ 0,337)
Keterangan	Normal	Normal	Normal
Kurtosis	-1,200	1,034	-0,00
Std. Error of Kurtosis	0,662	0,662	0,662
Nilai Z Kurtosis	-1,813	1,562	-0,009
	(-1,200/0,662)	(1,034/0,662)	(-0,006/0,662)
Keterangan	Normal	Normal	Normal

Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dari nilai z skewness dan nilai z kurtosis masing-masing variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berada direntang nilai -2 s.d 2 .

b. Uji Linieritas

Uji linieritas pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpatokan nilai Sig. pada baris Deviation from Linearity. Hasil uji linieritas dengan deviation from linearity dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linearity	Keterangan
	Sig.	
Gaya Kepemimpinan Demokratis*Disiplin Kerja	0,641	Linier
Lingkungan Kerja*Disiplin Kerja	0,972	Linier

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa data variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang linier dikarenakan nilai Sig. pada baris Deviation from Linearity > 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja menggunakan teknik Varian Inflaion Factor (VIF). Hasil uji multikolinieritas dengan dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas

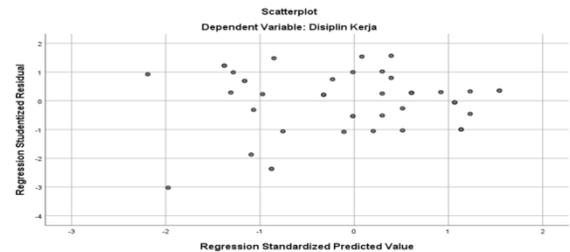
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan Demokratis*Disiplin Kerja	0,360	2,780	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja*Disiplin Kerja	0,360	2,780	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa data Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja tidak terjadi multikolinieritas antar variabel dikarenakan nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja menggunakan teknik *Scatterplot*. Hasil uji multikolinieritas dengan *Scatterplot* dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu seperti membentuk lingkaran, melengkung, dan lain-lain dan titik menyebar secara acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan.

Hasil Analisis Regresi Berganda

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11 Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,706	2,595		0,272	0,787
	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,674	0,086	0,731	7,862	0,000
	Lingkungan Kerja (X2)	0,297	0,121	0,228	2,456	0,018

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 0,706 + 0,674X1 + 0,297X2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

1. Nilai Koefisien Konstanta (α)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan gaya demokratis dan lingkungan kerja, maka besarnya

nilai peningkatan disiplin kerja para perawat IGD RSUD Kabupaten Lombok Utara sebesar 0,706.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,924 ^a	0,854	0,848	1,31941

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis
 b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,854. Artinya, 85,4% variabel Disiplin Kerja dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja, selebihnya 14,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

c. Uji F

Tabel 4.13 Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	477,800	2	238,900	137,232	.000 ^b
Residual	81,820	47	1,741		
Total	559,620	49			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 137,232 > F_{tabel} = 3,195$ dan nilai $Sig. = 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Artinya, penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja perawat di RSUD Lombok Utara dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Hasil Uji Hipotesis

Guna menjawab hipotesis penelitian, maka perlu dilihat uji t, dimana nilai t dan nilai Sig. pada tabel Coefficients digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara. Hasil uji hipotesis penelitian ditampilkan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Hasil
	B	Std. Error	Beta			
H ₁ Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja	0,674	0,086	0,731	7,862	0,000	H ₀ Ditolak
H ₂ Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja	0,297	0,121	0,228	2,456	0,018	H ₀ Ditolak

Sumber: Data diolah, 2022

a. Hipotesis 1

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,674 dengan nilai $t_{hitung} = 7,862 > t_{tabel} = 2,011$ dan nilai $Sig. = 0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan Gaya Kepemimpinan Demokratis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja terbukti sehingga H_0 ditolak.

b. Hipotesis 2

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,297 dengan nilai $t_{hitung} = 2,456 > t_{tabel} = 2,011$ dan nilai $Sig. = 0,018 < 0,05$. Artinya, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja terbukti sehingga H_0 ditolak.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,674 dengan nilai $t_{hitung} = 7,862 > t_{tabel} = 2,011$ dan nilai $Sig. = 0,000 < 0,05$. Artinya, variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja terbukti sehingga H_0 ditolak.

Hal tersebut didukung oleh tanggapan responden menyatakan bahwa secara umum atasan RSUD Kabupaten Lombok Utara memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang sangat efektif. Hal tersebut terlihat pada besarnya nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 3,504 termasuk kategori sangat efektif sehingga atasan yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang sangat efektif dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja bawahan. Selain itu, alasan gaya kepemimpinan demokratis dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja dikarenakan untuk mencapai tujuan organisasi yang sukses terutama dalam meningkatkan kedisiplinan kerja bawahan, maka atasan harus mempunyai sifat kepemimpinan yang efektif (Liliweri, 2014). Seorang pemimpin dalam kepemimpinannya dikatakan efektif jika para bawahannya memiliki kedisiplinan yang baik. Keteladanan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan bawahan karena atasan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Untuk meningkatkan disiplin kerja sangat diperlukan gaya kepemimpinan demokratis karena pimpinan akan melibatkan

bawahan secara sukarela dalam membuat keputusan, pembuatan rencana-rencana serta memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi menyampaikan kritik dan saran yang dapat dipertanggungjawabkan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja (Nawawi, 2015). Hal ini dikarenakan, pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis akan menghargai potensi setiap bawahan sehingga pimpinan tidak sungkan untuk terjun langsung bekerjasama dengan bawahannya guna mencapai tujuan instansi dalam meningkatkan disiplin kerja. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan demokratis ini dapat dirasakan oleh para bawahan, sehingga mereka mau bekerjasama untuk meningkat kedisiplinan mereka dalam bekerja.

Berkaitan dengan itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiyatmi, Minarsih, dan Heru (2016), Utami dan Amir (2018), serta Sandi dan Damayanti (2021) yang menyatakan gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai peranan dalam mempengaruhi disiplin kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,297 dengan nilai $t_{hitung} = 2,456 > t_{tabel} = 2,011$ dan nilai $Sig. = 0,018 < 0,05$. Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja terbukti sehingga H_0 ditolak.

Hal tersebut didukung oleh tanggapan responden menyatakan bahwa secara umum

RSUD Kabupaten Lombok Utara memiliki lingkungan kerja yang sangat baik. Hal tersebut terlihat pada besarnya nilai rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 3,527 termasuk kategori sangat baik, sehingga lingkungan kerja yang sangat baik dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu, alasan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja dikarenakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan sehingga berpengaruh pada tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Sedarmayanti (2017:26) menyampaikan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu hal yang bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik. Ketersediaan peralatan kerja yang memadai, fasilitas kerja yang komplit serta desain tempat kerja yang nyaman dapat mendorong pegawai untuk melakukan sikap disiplin kerja. Dengan kecukupan fasilitas yang diperolehnya, karyawan tidak akan memiliki alasan untuk melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Berkaitan dengan itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhbar (2013), Nuryasin (2016) serta Rivai, Kurniawan, dan Ruma (2023) yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja mempunyai peranan dalam mempengaruhi disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan

Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Perawat RSUD Kabupaten Lombok Utara, diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya jika gaya kepemimpinan demokratis ditingkatkan, maka disiplin kerja perawat akan meningkat. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan demokratis tidak ditingkatkan, maka disiplin perawat akan semakin rendah

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka disiplin kerja perawat akan meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak ditingkatkan, maka disiplin perawat akan semakin rendah.

SARAN

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat mencari informasi lebih banyak kemudian informasi tersebut dapat dijadikan sumber atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja, masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan. Oleh karena itu, untuk kedepannya penulis menyarankan untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Akhbar, M.S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Disiplin kerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda, *Jurnal Paradigma*, Vol. 2 No. 2:1-35.

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Firdaus. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Khaerul, U. 2010. *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Kuncoro, E. A. dan Riduwan. 2014. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta.
- Liliweri, A. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, H. 2015. *Evaluasi dan manajemen Kinerja di Lingkungan perusahaan dan Industri*. Gadjah Madu University Press. Yogyakarta.
- Nuryasin, I. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Nitisemito, A.S. 2000. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Utama Grafiti, Jakarta.
- Rivai, E. S. M., Kurniawan, A.W., dan Ruma, Z. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Lau Kabupaten Maros*. *Sibatik Journal*, 2(5), 1521-1528.
- Rizan dan Radiman. 2019. *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2010. *Teori Organisasi : Struktur Desain dan Aplikasi*. Ahli Bahasa: Yusuf Udaya. Arcan, Jakarta.
- Sandi, F. D., dan Damayanti, N. A. (2021). *Gaya Kepemimpinan Demokratis Direktur Rumah Sakit Terhadap Kedisiplinan Karyawan*. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 4(2), 587-592.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyatmi, M.M., Minarsih, dan Heru, S.W. 2016. *Pengaruh kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Diplina Kerja Karyawan PT.Woodexindo Semarang*, *Journal of Management*, Vol. 2 No. 2: 1–11.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.