



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Gaya Kepemimpinan Demokratis**

##### **1. Pengertian Gaya kepemimpinan Demokratis**

Lian (2017:16) Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi

##### **2. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Hidayaturokhman dan Kusumawati (2020:14) menjelaskan ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokratis diantaranya:

- a. Keputusan atasan tidak menjadi acuan. karyawan dapat mengusulkan saran, sehingga pengambilan keputusan didasarkan atas keputusan bersama.
- b. Keputusan tidak mementingkan sebelah pihak, keputusan didasarkan kesepakatan bersama.
- c. Pujian dan kritik sesuai dengan keadaan yang ada didalam organisasi tidak dilebihkan atau dibuat-buat.

- d. Pemimpin menggali potensi bawahannya untuk meningkatkan prestasi.
- e. Saling percaya, untuk menjaga suasana lingkungan organisasi dibutuhkan kepercayaan dalam menjalankan tugas masing-masing.

### **3. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan**

Terdapat fungsi kepemimpinan menurut Ansory dan Indrasari dalam Rizky (2022:293) ,antara lain:

- a. Mengambil keputusan dan mewujudkan keputusan itu.
- b. Pelimpahan wewenang dan membagikan tugas kerja
- c. Meningkatkan efisiensi dan hasil efisinesi dari semua SDM
- d. Memberikan motivasi agar bawahan semangat
- e. Mengembangkan kesetiaan, pandangan, dan kemampuan bawahan

### **4. Dimensi Kepemimpinan**

Menurut Lian (2017:38) Dimensi perilaku pimpinan adalah perilaku pimpinan sebagai teladan bagi bawahan. Dimensi ini diukur dengan indikator-indikator :

- a. Mudah untuk dipahami, pemahaman dalam menyampaikan arahan mudah dimengerti bawahan. berupa arahan atau petunjuk dan juga panduan untuk melakukan, menggunakan, dan membuat sesuatu. petunjuknya tersusun atau sistematis, mudah dipahami, jelas, lugas, efektif, dan tersampaikan maknanya secara tepat oleh pembaca atau pendengar. Dapat dikatakan efektif, jika gagasan yang disampaikan mempunyai makna.

- b. Pemecahan masalah yang tepat, memberikan solusi permasalahan dengan adil dan tepat tanpa merugikan sebelah pihak. proses pemecahan masalah dan meluangkan waktu untuk mendefinisikan masalah sepenuhnya dapat menghemat waktu dan tenaga nantinya. Definisi yang jelas membantu mengidentifikasi informasi yang tidak relevan dan juga memastikan bahwa tim Anda berangkat ke jalur yang benar.
- c. Sebagai pembimbing, membimbing para karyawan untuk bisa ikut serta dalam memajukan perusahaan. Seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.
- d. Menerima ide bawahan, menampung aspirasi bawahan untuk kebaikan perusahaan. karyawan aktif untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, penyaluran ide dan pendapat, maka secara tidak langsung komunikasi secara keseluruhan akan meningkat
- e. Menciptakan suasana kerja yang baik, mengendalikan suasana pekerja dengan menjaga semangat pekerja agar bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Buatlah juga atmosfer yang nyaman dan familiar sehingga mempermudah pekerja dalam bekerja serta

meningkatkan produktifitas sehingga pekerjaan yang dihasilkan maksimal.

## **B. Latar Belakang Pendidikan**

### **1. Pengertian Latar Belakang Pendidikan**

Dikutip dalam Faridah dan Hikmah (2021:76) , Dwiwogi mengatakan latar belakang pendidikan usaha dan persiapan terhadap seseorang dengan bekal dan kemampuan sehingga diri orang tersebut berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan dan memahami pekerjaan. Karena seseorang tersebut memiliki latar belakang yang sesuai dengan tugas yang dibebankan. Tingkat Pendidikan dapat dilihat dari dua perspektif yaitu kesesuaian latar belakang pendidikan seseorang dengan disiplin ilmu yang dipilihnya dan bidang tugasnya yang dipilihnya serta tingkat pendidikannya. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 4 Tahun 2022 tentang perubahan Atas PP Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Pendidikan, peserta didik dipersiapkan untuk bergabung dengan masyarakat sebagai anggota yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia. Mereka juga ditanamkan nilai-nilai Pancasila dan diberikan keterampilan literasi dan numerasi yang diperlukan untuk mengikuti pendidikan lebih lanjut.

### **2. Tujuan Latar Belakang Pendidikan**

Menurut Rahmat Hidayat Dkk (2019:25) menyatakan bahwa tujuan pendidikan adalah perubahan yang diharapkan pada subjek didik

setelah mengalami proses pendidikan, baik tingkah laku individu dan kehidupan

pribadinya maupun kehidupan masyarakat dari alam sekitarnya dimana individu hidup. Suardi mengemukakan seluruh kegiatan pendidikan, yakni bimbingan pengajaran atau latihan, diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan itu. Dalam konteks ini tujuan pendidikan merupakan komponen dari sistem pendidikan yang menempati kedudukan dan fungsi sentral. Itu sebabnya setiap tenaga pendidik perlu memahami dengan baik tujuan pendidikan. Tujuan Pendidikan Nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan..

### **3. Ruang Lingkup Pendidikan**

Ada beberapa ruang lingkup Pendidikan menurut Rahmat Hidayat Dkk (2019:27) diantaranya:

1. Perbuatan mendidik itu sendiri.
2. Peserta didik.
3. Dasar dan Tujuan Pendidikan.
4. Pendidik.
5. Materi Pendidikan.

6. Metode Pendidikan.
7. Evaluasi Pendidikan.
8. Alat-alat Pendidikan.
9. Lingkungan Pendidikan.

#### **4. Indikator Latar Belakang Pendidikan**

Menurut Rahmat Hidayat Dkk (2019:163), Indikator Latar Belakang Pendidikan terdiri dari:

1. Kesesuaian, Masalah relevansi merupakan masalah yang berhubungan dengan relevansi (kesesuaian) antara pemilikan pengetahuan, keterampilan dan sikap lulusan suatu sekolah dengan kebutuhan masyarakat (kebutuhan tenaga kerja). Pendidikan dikatakan tidak atau kurang relevan ialah bila tingkat kesesuaian tersebut tidak ada atau kurang
2. Kemampuan , dijelaskan pendidikan mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar *performance* yang telah ditetapkan.
3. Pengaruh perilaku, dengan Pendidikan agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab yang benar sesuai dengan norma yang dijadikan landasannya.

### **C. Disiplin Kerja**

#### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Hidayaturrokhman dan Kusumawati (2020:15) menjelaskan disiplin kerja dapat maknai sebagai melaksanakan organisasi untuk memperkuat aturan – aturan diorganisasi. Disiplin tempat kerja adalah perilaku yang menunjukkan rasa hormat terhadap anggota organisasi dan mematuhi sop yang ada diorganisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, mampu melaksanakannya, dan bersedia menghadapi hukuman jika tidak mematuhi arahan.

## **2. Macam-macam Disiplin Kerja**

Hidayaturrokhman dan Kusumawati (2020:15) mengemukakan macam-macam disiplin kerja:

- a. Disiplin Preventif, dimana tindakan yang mengharuskan karyawan untuk taat pada peraturan perusahaan sesuai dengan standar yang berlaku.
- b. Disiplin korektif adalah tindakan yang diambil untuk memaksa karyawan mengikuti instruksi atau mematuhi pedoman sesuai dengan aturan organisasi. Orang yang tidak mematuhi peraturan akan dikenakan sanksi sesuai dengan kebijakan perusahaan.

## **3. Macam-Macam Pendekatan Disiplin Kerja**

Dalam Sinambela (2016:339), ada tiga jenis pendekatan disiplin menurut Mangkunegara:

- a. Disiplin modern, yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.



- b. Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu yang meliputi dengan hukuman.
- c. Pendekatan disiplin bertujuan, yaitu apabila diterapkan dengan harapan tidak hanya memberikan hukuman, tetapi lebih bersifat pembinaan.

#### **4. Manfaat Disiplin Kerja**

Sinambela (2016:340) Manfaat disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Tujuan khusus disiplin kerja diantaranya:

- a. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada perusahaan.

#### **5. Indikator-indikator kedisiplinan**

Hidayaturokhman dan Kusumawati (2020:16) menjelaskan

indikator-indikator kedisiplinan meliputi:

- a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan, hal ini pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus disesuaikan dengan keahlian individu tersebut. Namun jika pekerjaan itu bukan dibidang keahliannya, maka keseriusan dan kedisiplinan individu akan dibawah harapan. Disini perlunya ketepatan pada saat penempatan karyawan sesuai kemampuan.
- b. Memperlakukan karyawan dengan adil dan bijaksana akan menciptakan kedisiplinan. Karena pemimpin yang baik akan merasa keadilan akan memunculkan kedisiplinan.
- c. Memberikan pengawasan kepada bawahannya agar bertanggung jawab pada tugas.
- d. Sanksi hukuman, jika ada sanksi karyawan akan berpikir ulang kembali jika membuat kesalahan yang sama.

## **D. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Busro (2017:89) Sesuai dengan tugas dan tanggung jawab organisasi, dikatakan kinerja yang dapat dicapai baik secara individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan visi dan misi organisasi, dan kelompok yang bersangkutan dengan kemandirian, kemampuan, ketekunan, dan pemecahan masalah dalam lingkungan organisasi sesuai waktu yang diberikan secara sah, tidak melanggar

hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Definisi kinerja menurut Lian (2017:90). mengisyaratkan untuk mencapai perbaikan terhadap produktivitas harus didukung oleh orang-orang yang memiliki kecakapan, kemampuan, keterampilan serta pengalaman dalam bekerja.

Sedangkan menurut Griffin kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja, Casio menyebutkan kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela (2016:481)

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan, apa yang karyawan lakukan untuk memajukan baik hasilnya ataupun tidak terdapat kesesuaian dengan perusahaan. Karena semua akan berdampak pada pencapaian perusahaan.

## **2. Manfaat Penilaian Kinerja**

Sinambela (2016:496) mengatakan bahwa diantara keuntungan manajemen bagi manajer bisnis adalah kemampuan untuk memperjelas hasil kinerja karyawan dan sikap yang diharapkan, membuka peluang dengan memanfaatkan waktu berkualitas sebaik-baiknya, meningkatkan kinerja tim dan individu, memberi penghargaan kepada karyawan, membantu karyawan yang kinerjanya jauh dari harapan, untuk membantu individu dalam pengembangan mereka, dan untuk menginspirasi tim untuk menilai kompetensinya saat ini. Manfaat

kinerja bagi individu antara lain kejelasan tugas dan tanggung jawab, peningkatan motivasi dan kemauan untuk bekerja keras, bantuan dalam pengembangan keterampilan kerja, efisiensi waktu, dan digunakan sebagai tolak ukur evaluasi kinerja. Manfaat ini menguntungkan bagi manajer dan staf.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Pusparani (2021:535) menyebutkan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a) Sikap dan mental (disiplin kerja)

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

b) Pendidikan

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya, melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.

c) Manajemen kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan adalah sebuah keahlian berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan leadership skill. Secara umum, bisa diartikan sebagai keterampilan untuk mengatur suatu

organisasi, yang dibarengi dengan kemampuan untuk memimpin, mengarahkan dan memotivasi, dengan efisien dan efektif.

d) Gaji

Upah kerja yang dibayar dalam jangka waktu yang tetap, balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.

#### **4. Indikator Kinerja**

Lian (2017:93) menetapkan parameter atau standar yang digunakan untuk mengembangkan pekerjaan dalam hal

- a) kualitas, kesesuaian yang diharapkan perusahaan dari hasil kerja pegawai.
- b) kuantitas, banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dari kerja pegawai.
- c) Ketepatan waktu, penyelesaian yang sesuai tenggat waktu yang diberikan perusahaan terhadap pegawai.
- d) Kerjasama. Parameter yang digunakan di sini cukup luas dan tidak memperhitungkan persyaratan jenis tenaga kerja tertentu.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi rujukan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Peneliti	Analisis Data	Hasil
1.	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Liam Rent  Vol. 3, No. 9, September 2021 p-ISSN: 2684-6853 e-ISSN: 2684-883X	Mega Widya Yanti, Talita Tawaddude, dan Triyaningsih (2021)	Analisis Regresi Berganda.	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2.	Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  Vol. 2, No.2 April 2021 E-ISSN: 2716-2583	Nur Wakhidah, M.Trihudyatmanto, dan Heri Purwanto (2021)	Analisis Regresi Berganda.	1. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3.	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor.  JENIUS. Vol 4, No. 2, Januari 2021 p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502	Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, dan Gunartin. (2021)	Analisis Regresi Linier Berganda.	1. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Pemberian Insentif untuk Meningkatkan Motivasi Pegawai	Sugeng Sutrisno, Suparmi, dan Sukardi	Analisis Regresi Berganda	1. Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap motivasi

No	Judul	Peneliti	Analisis Data	Hasil
	pada Kantor SETDA Kabupaten Jepara  Volume 4 No.01, Januari 2021 ISSN : 2614-3259	(2021)		2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi
5.	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah.  Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 15, No 1, 2020. E-ISSN : 2613-9170	Taufiq Hidayaturrokhman dan Ratna Kusumawati.  (2020)	Analisis Regresi Linier Berganda.	1. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah. 2. Disiplin kerjaitidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah.
6.	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho.  JIHBIZ :Global Journal of Islamic Banking and Finance. Volume 1, No. 2, 2019 ISSN-E:2684-8554	Dian Muzerika, Nevi Hasnita, dan Evy Iskandar.  (2019)	Analisis Regresi Linier Berganda.	1. Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. 2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho.

No	Judul	Peneliti	Analisis Data	Hasil
7.	Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  Vol. 5, No. 2 September 2019 ISSN: 2656-9957	Sumarsid dan Atik Budi Paryanti (2019)	Analisis Regresi Berganda.	1. Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
8.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry.  Jurnal Manajemen, Vol 14, No.1, Januari 2018. ISSN 0215-143X	Elsa Nopitasari dan Herry Krisnandy. (2018)	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry, Jakarta Timur. 2. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry
9.	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Orang Tua Terhadap Pola Asuh Anak Pada Masyarakat Liukang Kalmas Kabupaten Pangkep  Volume VI Issu 1 Januari-Juni 2018 E_ISSN:2339-2401/P_ISSN:2477-0221	Risfaisal dan Lukman Ismail (2018)	Analisis Regresi Linier Sederhana	1. Pengaruh positif dan signifikan Tingkat Pendidikan orang tua terhadap Pola Asuh



No	Judul	Peneliti	Analisis Data	Hasil
10	Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi (Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Kompetensi Teknik) Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada inspektorat Kabupaten Lamongan).  Volume I No.01, Februari 2016 ISSN : 2502-3780	Muhammad Chusnul Khitam.  (2016)	Analisis Regresi Linier Berganda.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</li> <li>2. Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</li> <li>3. Kompetensi teknik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</li> </ol>

Menurut penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, latar belakang pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Pimpinan organisasi atau perusahaan harus melakukan upaya peningkatan kinerja karena berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi personel dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik diperlukan dalam setiap bisnis. Berbagai tindakan akan diambil untuk

meningkatkan atau mencapai tujuan yang ditentukan.

Dalam hal ini apabila karyawan tidak meningkatkan kinerja sesuai yang telah disepakati akan berakibat pada hasil yang diperoleh, karyawan harus bisa meningkatkan kinerja untuk menghasilkan apa yang telah disepakati, peningkatan kinerja akan menguntungkan perusahaan.

Pentingnya kinerja karyawan karena berpengaruh pada jalannya kegiatan perusahaan, oleh karena itu pimpinan organisasi perusahaan diharuskan meningkatkan kinerja karyawan, tindakan yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kinerja seperti gaya kepemimpinan demokratis, latar belakang pendidikan dan disiplin kerja karyawan itu sendiri.

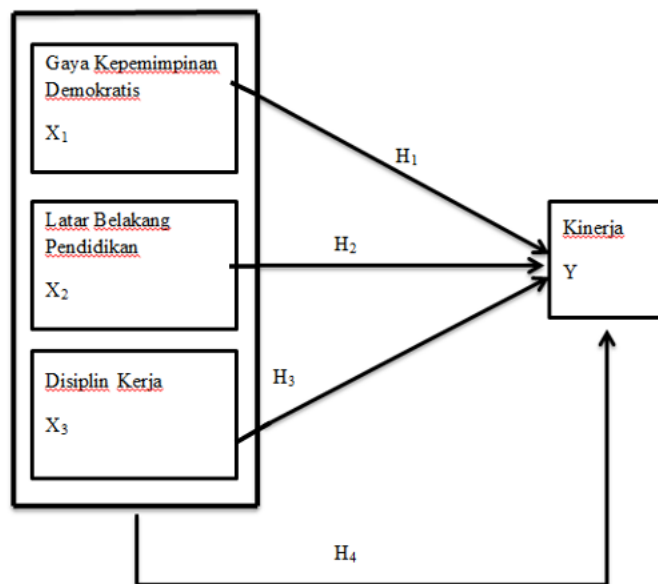
Penempatan gaya kepemimpinan pada perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap jalannya operasional perusahaan, karyawan akan lebih bisa percaya diri dengan pemimpin yang bisa mengarahkan karyawannya dan lebih bisa membimbing. Dengan itu karyawan akan lebih nyaman menjalankan tanggung jawabnya masing-masing karena memiliki pemimpin yang bisa dipercaya.

Latar belakang pendidikan diperusahaan merupakan seleksi awal dari penempatan tugas tanggung jawab karyawan. Karena itu dibutuhkan pendidikan yang memadai sesuai kebutuhan perusahaan, dengan latar pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut akan memberikan inovasi baru atau menyempurnakan yang sudah ada, sehingga perusahaan dapat mempercayai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan memperhatikan kehadiran tepat waktu dan melaksanakan tugas

sesuai arahan akan meningkatkan kinerja diperusahaan, jalannya perusahaan dibutuhkan kedisiplinan karyawan, kedisiplinan akan berubah dengan seiringnya kemauan dalam diri karyawan tersebut. Jika kedisiplinan meningkat perusahaan pun akan berkembang ke arah yang lebih baik.

Yusuf (2017:61) mengatakan perhatikan bahwa variabel yang dipilih dan di mana ia diposisikan dalam kerangka berpikir sangat terikat dengan kerangka berpikir, membuatnya jelas secara skematis mana yang mempengaruhi dan mana yang mempengaruhi. Berikut adalah kerangka konseptual penelitian:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan bersifat sementara atau tetap merupakan anggapan yang harus dibuktikan kebenarannya dengan

menggunakan informasi yang diperoleh melalui kegiatan penelitian. Klaim tersebut dibuat karena solusi yang diberikan murni berdasarkan teori. Berdasarkan rumusan masalah yang ada dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja

Gaya pemimpin demokratis merupakan gaya yang memberikan kewenangan secara luas adil dan luas. Dengan pendekatan kepemimpinan ini, tim secara keseluruhan terlibat dalam pemecahan masalah. Pemimpin memberikan semua informasi yang berkaitan dengan kewajiban, tanggung jawab, dan komitmen kerja anggotanya..

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Elsa Nopitasari dan Henry Krisnandy (2018) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin gaya kepemimpinan yang dipilih tepat pada lingkungan organisasi akan tinggi tingkat kinerjanya, begitu pula sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang dipilih kurang tepat akan membuat kinerja menurun.

Sehingga berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis pertama sebagai berikut:

**H1:** Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT DPM Gadai Sejahtera.

2. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja

Salah satu hal yang berkaitan dengan kinerja adalah latar

belakang pendidikan. Untuk menempatkan seseorang dengan tanggung jawab pekerjaannya dibutuhkan latar belakang pendidikan yang memadai, Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan pekerjaannya, yaitu pengetahuan dan pendidikan pada mata pelajaran terkait, dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan harapan.

Menurut penelitian Dian Muzerika, Nevi Hasnita, dan Evi Iskandar (2019) mengatakan latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat dibuat hipotesis kedua sebagai berikut:

**H2** : Latar Belakang Pendidikan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT DPM Gadai Sejahtera.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dalam Sunarsi (2018) Handoko mengatakan untuk menjaga standar operasi bisnis, disiplin digunakan sebagai alat manajemen. tindakan yang diambil untuk mematuhi aturan dan mencegah penipuan dalam bentuk apa pun.

Menurut penelitian Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, dan Gunartin (2021) mengatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat dibuat hipotesis ketiga sebagai berikut:

**H3** : Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT DPM Gadai Sejahtera.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Latar Belakang Pendidikan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Kepemimpinan demokratis, latar belakang pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Hal tersebut didukung penelitian dari Taufiq Hidayaturrokhman, dan Ratna Kusumawati, tahun 2020 dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah” menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pada Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah.

Penelitian yang dilakukan Dian Muzerika Nevi Hasnita, dan Evy Iskandar tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho” menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pada karyawan bank syariah mandiri KCP. Jantho.

Selanjutnya didukung oleh penelitian yang dilakukan Mega Widya Yanti, Talita Tawaddude, dan Triyaningsih, tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Liam Rent” menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pada CV. Liam Rent.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti menyusun hipotesis

yang keempat adalah:

**H4** :Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Latar Belakang Pendidikan(X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di PT DPM Gadai Sejahtera.

Berdasarkan penjelasan diatas disebutkan ada empat hipotesis, asumsi peneliti tentang masalah penelitian yang didasarkan pada penelitian sebelumnya. Hipotesis masih sebatas dugaan, sehingga bisa benar atau salah.