**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Landasan Teori**

Sumber daya manusia yang merupakan salah satu elemen utama yang harus dikelolah dengan baik demi mendukung upaya pencapaian target perusahaan yang telah direncanakan. Tinggi rendahnya produktivitas perusahaan bergantung pada aspek kepemimpinan dan aspek sumber daya manusia atau karyawan yang ada diperusahaan.

 Pemimpin yang mempunyai sikap, karakter atau ciri dan gaya kepemimpinan tertentu akan berpengaruh terhadap perusahaan. Sedangkan gaya kepemimpinan yang efektif akan sangat menentukan tingkat produktivitas perusahaan. Namun demikian dengan gaya kepemimpinan yang efektif saja tidak cukup untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka akan terselesaikan pekerjaan dengan cepat.

 Atas dasar itulah dalam bab dua ini peneliti ingin menguraikan secara konseptual tentang beberapa pokok bahasan yang terkait dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan tentang “pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Adapun pokok bahasan tersebut adalah produktivitas, gaya kepemimpinan demokratis, semangat kerja karyawan.

**2.1.1 Pengertian Produktivitas**

 Sumber manusia pada dasarnya sangat berperan dalam pelaksanaan organisasi. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan sangat penting, untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas maka akan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan

 Menurut Sutrisno (2009) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

 Dengan demikian produktivitas ialah perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai..

 Disisi lain pengertian produktivitas menurut Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa, produktivitas adalah sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan produktivitas. Pengertian ini lebih menekankan pada aspek manusia atau karyawannya, yang artinya jika karyawan semakin bersemangat maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

 Menurut uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu hasil atau nilai yang akan dihasilkan seorang individu atau kelompok dengan peran serta tenaga kerja karyawan.

**2.1.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

 Semua organisasi pasti mempunyai keinginan agar semua tenaga kerja dapat meningkatkan produksi kerja dengan setinggi-tingginya atau sebanyak-banyaknya. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan yang perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Sedarmayanti (2009) anatara lain:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Hubungan antara atasan dengan bawahan
3. Disiplin kerja
4. Lingkungan kerja yang nyaman

 **Pekerjaan yang meanrik**, hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

 **Hubungan antara atasan dengan bawahan,** yaitu akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

 **Disiplin kerja,** dengan demikian upaya dalam peningkatan produktivitas kerja perusahan harus dimulai dari produktivitas individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan itu, dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memotivasi diri melalui dorongan diri dalam diri sendiri maupun dalam luar individu. Dan faktor untuk meningkatkan produktivitas dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin bahan baku yang juga akna meningkatkan produktivitas.

 **Lingkungan kerja yang nyaman,** apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan yang menunjukkan adanya hubungan industrial yang baik dan selalu berkomunikasi yang baik dan didukung dari lingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain, penerangan ruangan, pedingin serta kebersihan, semua ini akan dapat mendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

**2.1.1.2 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

 Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan karyawan akan terlaksana secara efisien dan efektif, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Sutrisno (2009) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Pengembangan diri
4. Mutu
5. Efisien

 **Kemampuan**, karyawan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesional karyawan dalam bekerja. Jadi keterampilan inilah yang akan memberikan daya bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.

 **Meningkatkan hasil yang dicapai**, karyawan senantiasa menegmbangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Jika semakin kuat tantangannya maka harapan untuk mengembangkan diri untuk menjadi lebih baik dan akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

 **Pengembangan diri**. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan untuk meningkatkan kemampuan.

 **Mutu**, hasil pekerjaan yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang ada pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

 **Efisiensi**, perbandingan antara hasil yang akan dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produksi yang memberikan pengaruh bagi karyawan.

**2.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Kedudukan pemimpin dalam perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Seorang pemimpin perusahaan. Seorang pemimpin perusahaan juga bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan peningkatan kualitas tenaga kerja dan semangat kerja yang tinggi yang akna dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

 Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) gaya kepemimpinan demokratis adalah menempatkan manusia sebagai faktor utama terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi.

 Jadi gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga organisasi atau tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

 Menurut Kartono (2013) gaya kepemimpinan demokratis memiliki orientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para bawahan. Terdapat koordinasi pekerjaan terhadap seluruh bawahan, dengan menekankan terhadap tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik.

 Kekuatan kepemimpianan ini terletak pada dimana kesatuan yang menjadi kekuatan dalam menjalankan organisasi tersebut. Kepemimpinan demokratis sangat menghargai potensi setiap individu yang terlibat didalamnya.

 Jadi gaya kepemimpinan demokratis adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dengan pekerjaan, terhadap seluruh bawahan dan kerjasama yang baik sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah proses untuk memotivasi, mempengaruhi, memberikan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan antusias tanpa adanya paksaan.

**2.2.2.1 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis**

 Indikator gaya kepemimpinan demokratis sebagaimana menurut Rivai dan Mulyadi (2012) sebagai berikut:

1. Kordinasi Pekerjaan
2. Tanggung jawab Internal
3. Kerjasama

 Upaya yang dilakukan pemimpin dalam melakukan kordinasi dengan semua karyawan yaitu dengan suatu penyatuan tujuan dan kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahan agar dapat mencapai tujuan bersama.

 Penekanan tanggung jawab pekerjaan masing-masing karyawan terlihat dari pemimpin melimpahkan sebagian tanggung jawabnya dan memberi leluasa kepada bawahan dilingkup pekerjaan masing-masing.

 Pemimpin mengajak karyawan untuk melakukan kerjasama antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kerjasama merupakan usaha bersama antara karyawan satu dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

 Terdapat kordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kordinasi pekerjaan merupakan suatu penyatuan tujuan dan kegiatan oleh pemimpin kepada bawahan agar dapat mencapai tujuan bersama. Dengan pemimpin melimpahkan estengah tanggungjawabnya dan memberi leluasa kepada bawahan dilingkup pekerjaan masing-masing. Sehingga kerjasama dapat berjalan baik.

**2.2.3 Pengertian Semangat Kerja**

 Setiap perusahaan selalu mengharapkan tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu diperlukanperan karyawan, perusahaan juga menghendaki karyawan agar memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka akan terselesaikan pekerjaannya dengan teliti dan cepat. Semangat kerja juga merupakan sebuah dorongan yang muncul dalam diri sendiri maupun dorongan yang muncul dari lingkungan yang akan terciptanya mencapai tujuan.

 Menurut Nitisemito (2008) semangat adalah setiap ketersediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik.

 Menurut Siagian (2009) semangat kerja adalah sikap dari diri individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelaan untuk dapat bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

 Semangat kerja yang dimaksuk dalam hal ini adalah semangat kerja yang pada dasarnya digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan hati yang untuk dirasakan para karyawan, apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka akan menggambarkan bahwa karyawan merasa mempunyai semangat kerja yang tinggi.

 Berdasarkan uraian diatas bahwa semangat kerja merupakan hal yang dipergunakan dalam setiap usaha kerjasama anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Mereka mudah menyerah dalam mengatasi masalah kesulitan yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Lain halnya karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka akan berusaha untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

**2.2.3.1 Faktor Yang Menpengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Moekijat (2006) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja antara lain:

1. Memberikan kompensasi kepada pegawai secara adil dan wajar
2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang mengarahkan bagi semua pihak
3. Adanya motivasi dan pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya
4. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi
5. Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasi pada organisasi
6. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan organisasi

**2.2.3.2 Indikator Semangat Kerja**

 Menurut Nitisemito (2008) ada beberapa indikator semangat kerja sebagai berikut:

1. Absensi atau kehadiran
2. Kepuasan kerja
3. Disiplin kerja

 **Absensi atau kehadiran**, absensi akan menentukan kehadiran karyawan dalam tugas yang diberikan. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan dengan alasan pribadi tanpa diberi wewenang.

 **Kepuasan kerja**, kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dan ketentuan dalam menjalankan tugas-tugasnya serta tanpa mengenal kata menyerah dalam mengahadapi pekerjaannya. Dalam kepuasan pekerjaannya maka karyawan tidak merasa terpaksa melakukan pekerjaannya.

 **Disiplin kerja**, menegakkan kedisiplinan sangat penting bagi suatu organisasi, sebab kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan secara efektif dan seefisien mungkin. Pada hakekatnya disiplin adalah suatu keadaan dimana ketaatan sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran yang diwujudkan dalam tingkah laku untuk menjalankan tugas dan kewajiban. Tingkat disiplin karyawan dapat dilihat dari kepatuhan pada jam-jam kerja, menjalankan kerja sesuai dengan perintah, penggunaan dan pemeliharaan alat-alat kantor dengan hati-hati dan kedisiplinan karyawan dalam menegakkan peraturan perusahaan.

**2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut tabel penelitian terdahulu:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
| 1 | Intan Fatmasari (2012) | Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas kerja pada karyawan pabrik tahu Sejahtera Cikampek Jawa Barat | 1. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)
2. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
 | Pairedt-test | Hasil menunjukkan adanya kenaikan yang signifikan tingkat produktivitas kerja pada karyawan sebelum dilakukan gaya kepemimpinan demokratis dan setelah dilakukan gaya kepemimpinan demokratis, sehingga ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kerja karyawan pada Pabrik tahu Sejahtera Cikampek Jawa Barat |
| 2 | Amelia R. Musak dan Riane Johnly Pio (2015) | Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan Lelang Medan | 1. Pengaruh Semangat Kerja (X1)
2. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
 | Korelasi Sederhana | Bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berrati bahwa dengan meningkatkan semangat kerja maka produktivitas kerja akan meningkat |
| 3 | Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O.H (2015) | Influence of discipline, motivation and work spirit to work productivity | 1. Influence discipline (X1)
2. Motivation (X2)
3. Work spirit (X3)
4. Work productivity (Y)
 | Multiple linier regression analysis | Simultaneously discipline, motivation and morale have a significant effect on work productivity.  |

Dari penelitian terdahulu diatas yang berhubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu penelitian yang dilakukan Intan Fatmasari (2012) yang berjudul gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas. Persamaan dalam penelitian yang akan saya lakukan bahwa keduanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan demokratis dan variabel produktivitas kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian dan metode penelitiannya.

 Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Amelia R. Musak dan Riane Johnly Pio (2015) yang berjudul pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan Lelang Medan. Persamaan dalam penelitian yang akan saya lakukan bahwa keduanya menggunakan variabel semangat kerja dan produktivitas. Sedangkan perbedaannya dalam penelitian tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan demokratis, tempat penelitian, tahun penelitian dan metode yang digunakan.

 Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O.H (2015) yang berjudul Influence of discipline, motivation and work spirit to work productivity. Persamaan dalam penelitian yang akan saya lakukan bahwa keduanya menggunakan variabel semangat kerja dan produktivitas, metode yang digunakan. Sedangkan perbedaannya saya tidak menggunkan variabel disiplin dan motivasi kerja, tempat penelitian, tahun penelitian.

**2.3 Hubungan Antar Variabel**

**2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas**

Secara teoritisproduktivitas adalah sebuah ukuran efektivitas dan efisiensi dalam menghasilkan produk barang maupun jasa, atau dapat dikatakan sebuah perbandingan antara hasil atau keluaran dengan masukan. Masukan sering dibatasi pada tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam fisik, bentuk, dan nilai. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas antara lain: Pekerjaan yang menarik, artinya pekerjaan hendaknya dibuat sedemikian rupa sehingga dapat memperoleh hasil yang memuaskan; Hubungan antara atasan dengan bawahan, dalam hal ini pandangan atasan terhadap bawahan sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan organisasi; Disiplin keja karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Disisi lain, Gaya Kepemimpinan Demokratis dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang cenderung melibatkan bawahan atau karyawan dalam mengambil keputusan. Apabila karyawan diberi kebebasan dan diikut sertakan dalam menyelesaikan permasalahan dilingkup pekerjaan, karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

 Dengan demikian bahwa kepemimpinan demokratis secara konseptual dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa semakin efektif kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

 Pernyataan tersebut diats dibuktikan kebenarannya dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Intan Fatmasari (2012) bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

**2.3.2 Hubungan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas**

Semangat kerja yaitu reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan seseorang. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama. Maka secara konseptual Semangat Kerja akan dapat meningkatkan Produktivitas Kerjanya, dan apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, memenuhi target dan sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan.

 Dengan demikian semakin tinggi Semangat Kerja Karyawan, maka Produktivitas Kerja Karyawan juga akan semakin tinggi. Sebalinya semakin rendah Semangat Kerja Karyawan maka semakin menurun pula tingkat Produktivitas Kerjanya.

 Pernyataan tersebut diatas telah dibuktikan kebenarannya dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Amelia R. Musak dan Riane Johnly Pio (2015) bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**2.4 Kerangka Konseptual**

Setiap perusahaan pasti mengiginkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Untuk meningkatkan peroduktivitas tersebut diperlukan beberapa faktor pendukung, salah satunya yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Produktivitas yaitu ukuran yang produktif dan efisien, untuk mengetahui perbandingan antara hasil atau keluaran dan masukan (output dan Input). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dengan bentuk dan nilai.

 Dalam mengolah (*memanage*) tenaga kerja perlu diperhatikan beberapa faktor dan salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah, perusahaan harus mempunyai pemimpin yang bertanggung jawab dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Pemimpin akan membuat rencana untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi berdasarkankemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Seorang pemimpin demokratis dituntut untuk mementingkan keberhasilan organisasi dengan memberikan perhatian yang baik kepada karyawan yang baik dalam organisasi. Sehingga karyawan memiliki rasa nyaman kepada pemimpin, dan pada gilirannya dapat meningkatkan Produktivitas Kerjanya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan cenderung bekerja secara maksimal sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Semangat kerja yang baik akan mencerminkan rasa giat dalam mealkukan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan baik sehingga tujuan perusahaan akan terwujud dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian semakin tinggi Semangat Kerja Karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah semangat kerja karyawan maka semakin menurun pula Produktivitasnya.

 Dengan demikian secara koseptual Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Semangat Kerja akan dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan.

 Kerangka konseptual diatas dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**

**2.5 Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis:

 H1 : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas kerja karyawan

 H2 : Diduga ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan