

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan**

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Fahmi (2017:122) “kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Adapun menurut Umam (2018:270) “kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain”.

Menurut Arifin (2017:126) “kepemimpinan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan memlalui hubungan yang baik guna mencapai tujuan”.

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan

mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

### **2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Seorang pemimpin dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan. Agar mampu mencapai tujuan seorang pemimpin diharapkan mempunyai kompetensi sesuai dengan kepentingan organisasi. Disamping itu, masih banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. Karena itu diperlukan pemimpin yang cerdas dan terampil, serta memiliki kompetensi.

Menurut Arifin (2017:147) “faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah pengalaman, harapan, kepribadian, rekan kerja, pemahaman tugas dan ketepatan persepsi”.

Sedangkan menurut Sopiah (2010:116) “faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah kepribadian, pengalaman masa lampau, harapan dari perilaku atasan, karakteristik, harapan dari perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultur kebijaksanaan organisasi”.

### **2.1.1.3. Syarat-Syarat Kepemimpinan**

Menurut Umam (2018:279) mengungkapkan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- 2) Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “Membawahi” atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

- 3) Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Menurut Fahmi (2017:128) kepemimpinan yang akan berhasil, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Mampu memberikan kesenangan jasmani.
- 2) Mampu menunjukkan pada keahlian dalam kepastian hukum
- 3) Mampu menggerakkan bawahan dengan mengajak mereka untuk bekerja persuasion.

#### **2.1.1.4. Sifat-sifat Kepemimpinan**

Menurut Sopiah (2010:125) ada 6 sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Rendah Hati dan Sederhana  
Seorang pemimpin pendidikan hendaknya jangan mempunyai sikap sombong atau merasa lebih mengetahui daripada yang lain.
- 2) Bersifat Suka Menolong  
Pemimpin hendaknya selalu siap sedia untuk membantu anggota-anggotanya tanpa diminta bantuannya.
- 3) Sabar dan Memiliki Kestabilan Emosi  
Seorang pemimpin pendidikan hendaklah memiliki sifat sabar. Jangan lekas merasa kecewa dan memperlihatkan kekecewaannya dalam menghadapi kegagalan atau kesukaran, dan sebaliknya.
- 4) Percaya pada Diri Sendiri  
Seorang pemimpin hendaknya menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada anggota-anggota; percaya bahwa mereka akan dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.

#### **2.1.1.5. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Sopiah (2010:123) indikator dari kepemimpinan adalah :

- 1) Menciptakan kegiatan  
Menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas untuk karyawan/bawahannya.
- 2) Mencari informasi  
Informasi adalah sumber daya yang sangat penting yang harus dimiliki organisasi. Tugas pemimpin adalah mencari informasi tersebut secara cepat, tepat dan akurat.

- 3) Mendorong semangat  
Memotivasi karyawan agar selalu bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian karyawan yang bersistem pembelajaran baik menjadi tugas pemimpin, di samping juga tugas karyawan secara pribadi.
- 4) Menetapkan standar  
Standar sistem pembelajaran harus ditetapkan dari awal dan hal ini merupakan tugas pemimpin. Tanpa standar sistem pembelajaran yang jelas, karyawan tidak akan tahu apakah dia sudah bekerja dengan baik atau belum.

Sedangkan Handoko (2009:297) mengikhtisarkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan :

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
- 3) Motivasi diri dan dorongan bersistem pembelajaran kerja
- 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

## **2.1.2. Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Fahmi (2017:35) menyatakan bahwa “motivasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya motivasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat”. Motivasi sering juga disebut motivasi dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:157) “motivasi adalah mengalokasikan motivasi dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan untuk kontribusi mereka kepada organisasi”.

Sudarmanto (2015:192) “Motivasi (*reward*) adalah imbalan yang diberikan kepada organisasi kepada anggotanya, baik sifatnya materi finansial, materi nonfinansial, maupun psikis dan non psikis”. Wujud motivasi dapat berupa gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, motivasi, bonus prestasi, kesempatan karir.

Robbins dan Judge (2015:170) “motivasi adalah pembayaran yang didasarkan pada pekerjaan yang berdasarkan level prestasi pada berapa banyak keahlian yang para pekerja miliki atau berapa banyak prestasi kerja yang mereka capai”.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Dari beberapa pendapat diatas, motivasi dapat disimpulkan sebagai dorongan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

#### **2.1.2.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Umam (2018:35) Dalam pemberian motivasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor intern organisasi  
Dana Organisasi  
Serikat Pekerja
- 2) Faktor Pribadi karyawan  
Produktifitas kerja  
Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan motivasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompasai yang berbeda. Pemberian kompesasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerjakaryawan.  
Posisi dan Jabatan  
Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatanseseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula motivasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

Menurut Suparyadi (2015:275) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja  
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka motivasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka motivasi relatif semakin besar.
- 2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan  
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat motivasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat motivasi relatif kecil.
- 3) Sistem pembelajaran Karyawan  
Jika sistem pembelajaran karyawan baik dan banyak maka motivasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka motivasinya kecil.

### **2.1.3.3. Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan Mangkunegara (2017:89) adalah :

- 1) Kerja keras  
Pencapaian sistem pembelajaran kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Orientasi masa depan  
Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasi dalam pekerjaan.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi  
Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas  
Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.
- 5) Usaha untuk maju  
Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
- 6) Ketekunan  
Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

- 7) Hubungan dengan rekan kerja  
Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasikaryawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.
- 8) Pemanfaatan waktu  
Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Sudarmanto (2015:197) indikator dari motivasi adalah sebagai berikut :

1) Hasil kerja

Penentuan atau standar pemberian motivasi berdasarkan tolak ukur hasil nyata yang diberikan, baik kuantitatif ataupun kualitatif oleh individu, kelompok atau organisasi.

2) Tindakan

Penentuan atau standar tolak ukur motivasi dengan mendasarkan tindakan dan perilaku daripada hasil nyata yang diberikan.

3) Pertimbangan

Penentuan motivasi atas dasar hasil dan perilaku tetapi berdasarkan kontrak, tipe-tipe pekerjaan, hakikat pekerjaan, persamaan level hierarki atau kewenangan, masa jabatan.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari motivasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

### **2.1.3. Sistem Pembelajaran Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Sistem Pembelajaran Kerja**

Sistem pembelajaran kerja sangat penting bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena sistem pembelajaran kerja akan mempengaruhi sistem pembelajaran karyawan. Oleh karena itu, karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Sistem pembelajaran kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2009:86) menyatakan “Sistem pembelajaran menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.

Selanjutnya, menurut Hamali (2018:214) “sistem pembelajaran adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Adapun menurut Fahmi (2017:75) “sistem pembelajaran adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam sistem pembelajaran tersebut”.

Menurut Siagian (2015:305) “sistem pembelajaran merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tindakan tuntutan berbagai ketentuan tersebut”.

Mulianto dan Eko (2016:171) “Sistem pembelajaran kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga terciptanya suasana kerja yang tertib, aman tenang dan menyenangkan”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem pembelajaran kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan

memiliki sikap sistem pembelajaran yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem pembelajaran Kerja**

Menurut Marsuki (2014:1) “Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pembelajaran kerja adalah pendidikan, pelatihan, sikap, motivasi, masa kerja, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja dan sarana produksi”.

Sedangkan menurut Woworuntu (2016:82) “faktor yang mempengaruhi sistem pembelajaran kerja adalah kebersihan, rasa tanggung jawab, kerja keras, koordinasi, ketekunan, bijaksana, penyesuaian diri, kepuasan terhadap gaji/motivasi dan kepemimpinan”.

Menurut Sutrisno (2009:89) faktor yang mempengaruhi sistem pembelajaran karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian motivasi  
Besar kecilnya motivasi dapat mempengaruhi tegaknya sistem pembelajaran. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.  
Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi sistem pembelajaran pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.  
Pembinaan sistem pembelajaran tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Sistem pembelajaran tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.  
Bila ada seorang pegawai yang melanggar sistem pembelajaran, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran sistem pembelajaran, sesuai dengan sanksi yang ada,

maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

### 2.1.3.3. Indikator Sistem pembelajaran Kerja

Menurut Tobari (2014:57) menyatakan bahwa indikator dari sistem pembelajaran kerja adalah:

- 1) Mengecek daftar hadir  
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Bersifat sopan  
Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Oriesntasi hasil dan sistem kerja  
Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Taat aturan  
Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab  
Kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, saran dan prasaran yang dipergunakan serta pelaku kerjanya.

Menurut Sutrisno (2009:86) menyatakan bahwa indikator dari sistem pembelajaran kerja adalah:

- 1) Rasa kepedulian  
Rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujaun perusahaan.
- 2) Semangat kerja  
Tingginya semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab  
Tanggung jawab para karyawan .
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan..

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang difokuskan pada manajemen rencana kerja dan kinerja. Penelitian yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Jenis Data	Hasil Penelitian
Dini Kurniasari/2015	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Sistem pembelajaran Pt. Glory Industrial Semarang	Kepemimpinan, Motivasi, Sistem pembelajaran	Asosiatif	Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap sistem pembelajaran, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap sistem pembelajaran
Rifky Indrawan/2014	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dengan Ketidakpastian Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	kepemimpinan, motivasi, ketidakpastian, kepuasan kerja	desain survey	Kuantitatif	Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif pada motivasi pada karyawan., Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap ketidakyakinan.Ketidakpastian mempunyai pengaruh negatif pada kepuasan kerja, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap motivasi
Risa Rosalina/2012	Analisis Pengaruh Terhadap Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kota Banjar	Kepemimpinan Sistem pembelajaran	deskriptif analisis	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh secara simultan, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh sangat besar dan signifikan terhadap sistem pembelajaran pegawai sebesar 86,1%. Artinya kepemimpinan dapat menentukan tercapainya sistem pembelajaran pegawai secara optimal
Kamal/2015	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Sistem Pembelajaran di Sekolah	Kepemimpinan Pengawasan Sistem Pembelajaran	Asosiatif	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap system pembelajaran, dan secara parsial terdapat pengaruh pengawasan terhadap system pembelajaran
Saripuddin/2017	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Sistem Pembelajaran Pada SD Swasta DP YKPP P. Susu	Insentif Motivasi Sistem Pembelajaran	Asosiatif	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap sistem pembelajaran, dan secara parsial terdapat pengaruh motivasi terhadap sistem pembelajaran

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

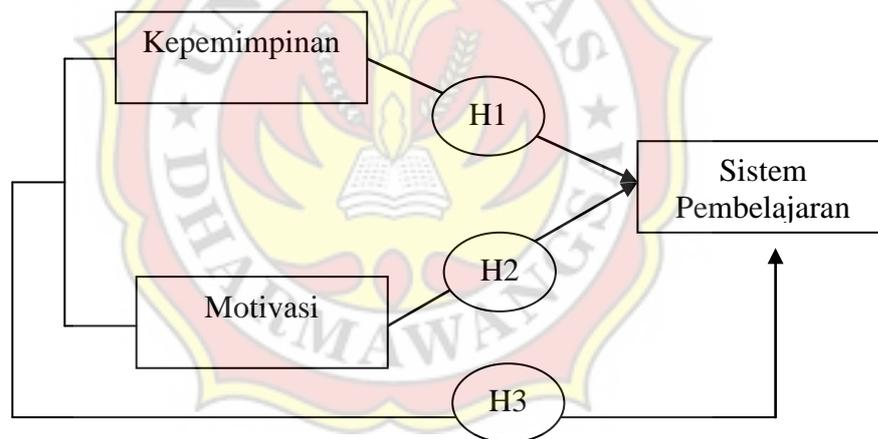
Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Sistem pembelajaran kerja merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Rifai (2013:33) menyatakan bahwa “kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :Ngaisah (2009) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap sistem pembelajaran kerja. Hasil penelitian Kamal (2015) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap sistem pembelajaran kerja. Hasil penelitian Saripuddin (2017) secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan

Handoko (2009:176) juga mengemukakan pendapatnya bahwa, “motivasi adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :Cahyono dkk (2011), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap sistem pembelajaran kerja. Hasil penelitian Jufrizen (2017) ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap sistem pembelajaran karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Hasil penelitian Arianty (2018) ada pengaruh signifikan motivasi terhadap sistem pembelajaran kerja



**Gambar II.3**  
**Paradigma Penelitian**

### C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap sistem pembelajaran kerja pada karyawan KSM PAUD Harapan Ummat

- H2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap sistem pembelajaran kerja pada karyawan KSM PAUD Harapan Ummat
- H3. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan motivasi terhadap sistem pembelajaran kerja pada karyawan KSM PAUD Harapan Ummat

