

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BPR SYARIAH ADECO KOTA LANGSA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

CUT PUTRI MAULIANA

**Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Zawiyah Cot Kala Langsa**

Program Strata Satu (S-1)

Fakultas/Prodi : Syari'ah/(MU)

Nim : 2012011046



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
ZAWIYAH COT KALA LANGSA**

2015 M / 1436 H

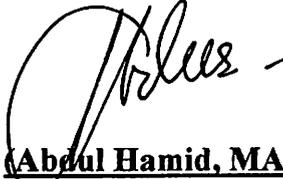
**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Zawiyah Cot Kala
Langsa, Dinyatakan Lulus dan Diterima Sebagai
Tugas Akhir Penyelesaiannya Program
Sarjana (S-1) Dalam Ilmu Syariah**

**Pada Hari / Tanggal
27 November 2015 M
Jumat, _____
15 Shafar 1437 H**

**Di
L A N G S A
Diketahui / Disetujui :**

PANITIA SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Ketua


(Abdul Hamid, MA)

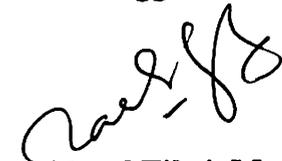
Sekretaris


(Saifuddin, MA)

Anggota


(Zainal Abidin, S.Ag, MH)

Anggota


(Jaidatul Fikri, M, S.D)

**Mengetahui :
Ketua Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Zawiyah Cot Kala Langsa**


**(DR. H. Zulkarnaini, MA)
NIP. 19670511 199002 1 001**

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji beserta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah ADECO Kota Langsa”**. Shalawat beserta salam penulis sampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa ummat manusia dari alam jahiliyah kealam yang berilmu pengetahuan seperti sekarang ini. Penulisan ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada program studi Strata Satu (S.1), fakultas syariah, prodi mu'amalah. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Teristimewa penulis sampaikan kepada ibunda Cut Puspa Diba dan ayahanda alm. Ir. T. Muhammad Raden yang telah memelihara, membesarkan, dan mendidik penulis dengan tulus dan ihklas hingga sekarang. Dan juga terima kasih yang setulus-tulusnya atas do'a dan bimbingan moril yang tiada henti dari keduanya kepada penulis, hingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak Dr. H. Zulkarnaini, MA selaku Ketua Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Zawiyah Cot Kala Langsa.
3. Bapak Dr. zulfikar, MA selaku dekan fakultas syariah
4. Ibu Anizar, MA selaku Ketua Prodi Mu'amalah.

5. Bapak Abdul Hamid, MA selaku pembimbing pertama penulis, dengan kesabarannya yang telah membimbing penulis dan banyak membantu dalam memotivasi serta memberi arahan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Ibu Nurmasari, S.H.I, M.E.I selaku pembimbing kedua penulis, dengan kesabarannya yang telah membimbing penulis dan banyak membantu dalam memotivasi serta member arahan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Bapak Zulkifli A. Jalil, SE, MM, selaku Direktur Utama PT. BPR Syariah ADECO Kota Langsa, Bapak Mukhlis, SE, selaku Direktur PT. BPR Syariah ADECO Kota Langsa, beserta para staff dan seluruh karyawan yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam hal memberikan informasi-informasi yang berkaitan dengan tugas akhir ini.
8. Yang tercinta kakak-kakak dan adik-adik penulis, yang tak pernah bosan-bosannya memberikan semangat kepada penulis di dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Rekan-rekan sesama Mahasiswa dan mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Zawiyah Cot Kala Langsa, terutama fakultas Syariah, Prodi Muamalat dan juga pihak-pihak lainnya yang tidak mungkin penulis sebutkan satu-persatu semuanya, yang telah banyak memberikan dorongan semangat dan partisipasi kepada penulis hingga selesainya tugas akhir ini.

Dalam penulisan tugas akhir ini, penulis menyadari sepenuhnya atas kekurangan, kekeliruan, dan mungkin juga kesalahannya yang terdapat didalamnya. Untuk itu penulis menerima saran serta kritikan yang positif dan bersifat membangun demi terciptanya sebuah karya tulis ilmiah dalam bentuk skripsi yang lebih baik lagi.

Akhir kata penulis berharap semoga karya tulis ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian, sehingga bisa menambah wawasan dalam pengembangan ilmu-ilmu yang diperlukan, Aamiin Ya Rabbal'alamin. Wassalaamu'alaikum Wr.Wb.

Langsa, 14 September 2015 M
30 Dzul Qa'idah 1436 H

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Penjelasan Istilah	6
F. Kerangka Pemikiran	8
G. Hipotesis	8
H. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II. KONSEP PENENTUAN GAJI DALAM ISLAM	11
A. Definisi Gaji	11
B. Tujuan Sistem Penggajian	18
C. Sistem penentuan gaji dan kerja.....	20
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaji Terhadap Kinerja.....	23
E. Indikator Kinerja	25
F. Prinsip – prinsip Penilaian Kinerja.....	27
G. Tujuan dan Manfaat Penentuan Kinerja	28
BAB III. METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Dan Metode Penelitian	29
B. Objek Penelitian.....	30
C. Data Dan Sumber Data	32
D. Metode Pengumpulan Data.....	33
E. Variabel Penelitian.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	35
G. Pedoman Penulisan.....	41
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Perusahaan	42
1. Sejarah dan Latar Belakang Lahirnya PT. BRS Syariah -	

ADECO Langsa	42
2. Prinsip dan Peran Serta Fungsi Kegiatan PT. BPR Syariah	
ADECO Langsa	45
3. Struktur Organisasi PT. BPR Syariah ADECO Langsa	46
B. Penyajian Data Penelitian	54
C. Analisis Penulis.....	63
BAB V. PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR KEPUSTAKAAN	67
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Pembagian Responden Menurut Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Pembagian Responden Menurut Usia	55
Tabel 4.3 Pembagian Responden Menurut Gaji Berdasarkan Jabatan	55
Tabel 4.4 Validitas Butir Pernyataan Kinerja	56
Tabel 4.5 Reliabilitas Instrumen	57
Tabel 4.6 Descriptive Statistics.....	58
Tabel 4.7 Hasil Korelasi.....	60
Tabel 4.8 Model Summary.....	60
Tabel 4.9 Hasil Regresi	61
Tabel 4.10 Anova	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Kerangka Pemikiran	8
Gambar 4.1 Struktur organisasi BPRS ADECO Langsa	47

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Daftar Pertanyaan (Kuesioner)
- Lampiran II : Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran III : Regression Linier
- Lampiran IV : Skor Hasil Angket
- Lampiran V : Dokumentasi Wawancara
- Lampiran VI : Surat Keputusan Penunjukan Pembimbing Skripsi
- Lampiran VII : Surat Permohonan Izin Untuk Penelitian Ilmiah
- Lampiran VIII: Surat Keterangan Pemberian Izin Penelitian Ilmiah
- Lampiran IX : Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu instansi, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan gaji para karyawan dapat bekerja lebih giat dan termotivasi. Adapun permasalahan yang timbul dalam skripsi ini adalah Apa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Syariah ADECO Langsa, Apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah ADECO Kota Langsa. Metode penelitian yang dipakai adalah metode kuantitatif. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21,0 *for windows*. Sampel yang dipakai 12 responden. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di PT. BPR Syariah ADECO Langsa. Peneliti menggunakan gaji sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Hipotesa, ada pengaruh yang signifikan antara gaji dengan kinerja karyawan. Dari hasil pengelolaan data penelitian, diperoleh model regresi sederhana yaitu $Y = 21,170 + 2,183 X$. Nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,666 (66,6%) hal ini berarti, variabel independen yaitu gaji mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 66,6% dan selebihnya 33,4% (100%-66,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Berdasarkan uji t yang dilakukan diperoleh t *hitung* sebesar 4,465 dengan *probality significansy* 0.001 lebih kecil dari pada 0,05. Maka ini berarti variabel independen (gaji) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki para karyawan, diharapkan tujuan instansi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan instansi sulit atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.¹

Maka dari itu, Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintahan memegang peranan sangat penting. Karyawan di haruskan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi pemerintahan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal. Tercapainya tujuan instansi pemerintahan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan agar tercapai tujuan instansi.

Gaji merupakan salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh para pihak instansi manapun, apapun bentuk instansinya baik

¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 68.

itu swasta maupun pemerintah. Sedikit besarnya gaji, juga selalu memicu konflik antara pihak instansi dengan pihak karyawan yang dipekerjakan. Hal ini terbukti dengan banyaknya unjuk rasa di negara kita tentang kelayakan gaji yang tidak sesuai dengan harapan, tidak berbanding lurus dengan apa yang mereka kerjakan.

Dalam Islam disebutkan secara lebih komprehensif tentang gaji. Allah menegaskan tentang imbalan dalam Qur'an surat At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah, 9 : 105).²

Dalam surat At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling penting dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwasannya, niat dalam bekerja itu haruslah benar dan apabila niat bekerja itu tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau niat itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang telah kita kerjakan.

Secara lebih rinci kalau kita lihat hadits Rasulullah saw tentang gaji yang diriwayatkan oleh, Ibnu Majah telah meriwayatkan dari Ibnu Umar ra. dan

² Departemen Agama RI, *Al-Jumanatul 'Ali Al-Qur'an dan terjemahan*, (Bandung : J-ART,2004). Hal. 204

Thabrani meriwayatkan dari Jabir ra. serta Abu Ya'la juga meriwayatkan dari Abu Hurairah ra. ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: "*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.*" (HR. Muttafaun alaih)

Dari hadits rasulullah tersebut dapat didefinisikan bahwa, gaji yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberinya pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), bermakna bahwa gaji yang diterima harus menjamin makanan dan pakaian pegawai yang menerima gaji. Kemudian harus juga menjamin papan (tempat tinggal) yang merupakan kebutuhan bagi para karyawan.

Islam memandang gaji sangat besar kaitannya dengan konsep moral dan gaji dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan yang berdimensi pada akhirat (pahala).³

Menurut Taylor menyatakan bahwa, seseorang akan bekerja dengan baik apabila orang tersebut berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang langsung berkaitan dengan kerjanya. Teori ini menunjukkan bahwa, besar kecilnya dorongan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya imbalan yang secara langsung akan diterima. Semakin besar imbalan langsung yang akan diterima oleh karyawan maka akan semakin besar dorongan seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaannya.⁴

³http://www.kaffah.biz/artikel/enterpreneur/konsep_upah_dalam_kacamata_islam_part_1(diakses pada tanggal 13 Februari 2015).

⁴ Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 153.

Pendapat Taylor sejalan dengan teori keadilan (*Equity Theory*) yang menyatakan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan instansi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu : seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.⁵

Mengingat pentingnya kinerja sebuah instansi, maka PT. BPR Syari'ah ADECO Kota Langsa, sebagai instansi yang berperan menghimpun dan menyalurkan dana dari masyarakat, harus mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Namun demikian, untuk meningkatkan suatu kinerja, karyawan membutuhkan sesuatu yang dapat memberikan dorongan supaya para karyawan mau dan mampu bekerja secara optimal. Adapun salah satu faktor yang dapat mendorong kerja karyawan demi pencapaian kepuasan kerja, sehingga mampu mendorong prestasi kerja yaitu salah satunya melalui gaji, seperti yang telah tersebut pada uraian sebelumnya. Bagi seorang karyawan, gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya. Dengan demikian jelas bahwa untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi termasuk di dalamnya PT. BPR Syari'ah ADECO Kota Langsa, dibutuhkan suatu imbalan yang pantas dalam bentuk gaji bagi setiap karyawan di perbankan tersebut, guna mendorong kinerja para karyawan yang lebih baik, di lingkungan bank tersebut.

⁵ Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 40.

Terkait dengan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari’ah ADECO Kota Langsa.”**

B. Rumusan Masalah

1. Apa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Syari’ah ADECO Kota Langsa?
2. Apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari’ah ADECO Kota Langsa?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Syari’ah ADECO kota Langsa.
2. Untuk mengetahui gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari’ah ADECO Kota Langsa.

D. Mamfaat Penelitian

a. Mamfaat Teoritis

Dengan melakukan penelitian ini, penulis berkesempatan memperdalam dan menerapkan teori melalui praktek lapangan, melatih untuk berfikir secara ilmiah dalam mengidentifikasi, menganalisa suatu masalah dengan dasar mengolah data yang diperoleh, khususnya pada bidang sumber daya manusia yang terkait dengan masalah, ”Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Syari’ah ADECO Kota Langsa.”

b. Bagi Pihak Perbankan

Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi pihak pimpinan karyawan PT. BPR Syari'ah ADECO Kota Langsa, dalam menentukan kebijakan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai yang berhubungan dengan faktor gaji dan kinerja pegawai.

c. Bagi pihak STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh mahasiswa terdahulu, dan dapat digunakan sebagai salah acuan bagi mahasiswa-mahasiswa lain yang mengambil judul serupa tapi tidak sama persis untuk acuan judul penelitian yang akan diteliti oleh mahasiswa – mahasiswa tersebut pada masa yang akan datang.

E. Penjelasan Istilah

Suatu istilah dapat mempunyai pengertian yang bermacam-macam. Oleh karena itu untuk mempermudah pemahaman dan menghindari kesalahpahaman, perlu beberapa penjelasan istilah. Di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ditimbulkan dari sesuatu (orang/benda) yaitu yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Jadi, pengaruh dalam penelitian ini bisa diartikan akibat yang ditimbulkan oleh adanya gaji.⁶

⁶ Daryanto ss, *kamus besar bahasa Indonesia* (Surabaya: Apolo, 1980), h. 211.

2. Gaji

Dalam pengertian sehari – hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja – pekerja tetap dan tenaga kerja professional, seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya sebulan sekali.⁷

Gaji adalah suatu imbalan dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas suatu pekerjaan. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai ataupun karyawan.⁸

Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.⁹

3. Kinerja

Kinerja sebenarnya adalah pengalihbahasaan dari bahasa inggris “*performance*”, yang berarti sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan

⁷ Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar Ed. 3* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 350.

⁸ Wibowo, *manajemen kineja, ed. 3* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 348.

⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h. 118

strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.¹⁰

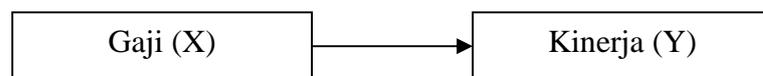
4. Karyawan

Karyawan adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat gaji serta jaminan.¹¹

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir dalam penelitian ini jika divisualisasikan dalam bentuk skema atau model yang disajikan pada Gambar 1.1 :

Gambar 1.1
Model kerangka pemikiran



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang telah diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid*, h. 41

Sebagai jawaban sementara tersebut, maka hipotesis yang di ajukan sebagai berikut :

1. Hipotesis dalam pembahasan fungsional antara variabel-variabel dalam penelitian adalah :
 - a. Hipotesis awal (H_0) : Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah ADECO Kota Langsa.
 - b. Hipotesis alternatif (H_a) : Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah ADECO Kota Langsa.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penulisan skripsi ini di susun ke dalam lima bab, yaitu sebagai berikut :

Bab pertama, merupakan pendahuluan. Pada bab ini berisikan uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah, kerangka pemikiran, hipotesis, dan sistematika penulisan.

Bab kedua, merupakan kajian teoritis. Pada bab ini berisikan uraian tentang teori-teori yang dikutip dari berbagai literature yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

Bab ketiga, merupakan metodologi penelitian. Pada bab ini dijelaskan tentang metode penelitian berupa langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian, yang terdiri dari : Jenis dan metode penelitian, objek penelitian, Data dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, variabel penelitian, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

Bab keempat, merupakan analisis dan pembahasan. Pada bab ini berisikan uraian tentang gambaran umum perusahaan, hasil pengolahan data yang telah diteliti, dan analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji korelasi dan regresi, uji-f dan uji-t.

Bab kelima, merupakan penutup. Pada bab ini berisikan uraian tentang kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan, dan juga mengemukakan saran untuk perbaikan dimasa yang akan datang.