

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Agency Theory*

Teori agensi merupakan teori yang menjelaskan hubungan kontraktual antara pihak yang melakukan tugas (*agent*) dengan pihak yang memberikan tugas atau mandat (*principal*) untuk melakukan semua kegiatan. Menurut Jensen dan Meckling (1976) hubungan keagenan merupakan kontrak antara principal yang menggunakan jasa agen untuk melakukan suatu jasa atas nama prinsipal dengan memberi wewenang kepada agen untuk membuat keputusan yang terbaik bagi prinsipal. Teori agensi menggambarkan situasi yang mana pihak yang memberikan amanah (*principal*) membuat kontrak dengan pihak yang diberikan amanah (*agent*) dengan harapan agar *agent* melaksanakan tugasnya sesuai yang diinginkan oleh *principal* seperti melaporkan, menyajikan, dan mempertanggungjawabkan segala sesuatu yang terjadi pada saat kegiatan berlangsung. Pada hal ini, pimpinan perusahaan (prinsipal) sebagai pihak pemberi amanah kepada karyawan (agen) dengan memberikan kewenangan untuk menjalankan

tugas yang menjadi tanggungjawabnya dalam merencanakan, mengendalikan, dan melaksanakan perusahaan. Sebagai agen, karyawan wajib untuk melaporkan segala hal yang telah diamanahkan sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pada *Baitul Maal Wat Tamwil*, karyawan sebagai agen yang diberi wewenang atau amanah dan prinsipal sebagai pimpinan di BMT. Karyawan sebagai agen harus dapat menjalankan amanah yang diberikan kepadanya yang telah menjadi tanggungjawabnya agar kinerja di BMT semakin baik.

## **2. Syariah Governance**

### **a. Definisi Syariah Governance**

*Syariah Governance* merupakan pengembangan dari *Good Corporate Governance* dan *Syariah Compliance*. *Corporate Governance* merupakan proses dan tata kelola yang ada dalam organ perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan usaha dan akuntabilitas dengan mengutamakan kepentingan stakeholders. Menurut Umam (2011) dalam Purnamasari *corporate governance* adalah peraturan serta sistem yang digunakan dalam perusahaan untuk menetapkan serta mengatur pihak-pihak yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Agoes dan Ardana (2009) mendefinisikan tata kelola perusahaan yang baik sebagai suatu sistem yang mengatur hubungan

peran Dewan Komisaris, peran Direksi, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya.

Menurut Arafat (2008) menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan suatu sistem dan seperangkat aturan yang mengatur hubungan pihak-pihak yang berkepentingan serta dimaksudkan untuk mengatur hubungan semua pihak dan mengurangi terjadinya kesalahan yang signifikan agar dapat dipastikan bahwa kesalahan tersebut dapat segera diperbaiki.

Menurut pendapat para ahli tentang *Good Corporate Governance* yang mana *Good Corporate Governance* ini merupakan keterkaitan antara pemilik, pengelola, dan pihak yang berkepentingan yang saling mengatur agar terwujud suatu nilai tambah dan keberlangsungan organisasi sesuai ketentuan yang berlaku.

Sistem tata kelola suatu organisasi yang baik akan menuntut organisasi tersebut untuk menjalankan organisasinya dengan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola organisasi (*Corporate Governance*) dalam proses manajerial perusahaan. Untuk mengenal prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yang berlaku secara menyeluruh diharapkan akan mampu memengaruhi berkembangnya organisasi tersebut. Adapun prinsip-prinsip dari *Good Corporate Governance* adalah sebagai berikut:

### 1) Transparansi

Transparansi merupakan suatu keterbukaan dalam melakukan suatu proses kegiatan di dalam perusahaan. Menurut Umam (2011) dengan diterapkannya prinsip transparansi di dalam perbankan diharuskan untuk mengungkapkan informasi secara transparan, relevan, akurat dan dapat dibandingkan serta mudah diakses dan informasi tersebut harus mengandung informasi yang benar. Adanya transparansi tersebut dapat memberikan informasi tambahan mengenai apa yang terjadi sebenarnya di dalam BMT dan mengungkapkan informasi yang benar.

### 2) Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan kewajiban pihak BMT untuk memberikan jawaban atau keterangan mengenai kinerja serta tindakan pimpinan organisasi. Diterapkannya prinsip akuntabilitas ini diharapkan pihak BMT dapat menyampaikan informasi yang akurat, kelengkapan informasi, dan kebijakan yang diambil sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan diharapkan dapat memberikan manfaat yang lebih.

### 3) Responsibilitas

Responsibilitas merupakan kesesuaian dalam melakukan pengelolaan suatu perusahaan atau hal ini adalah BMT terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku (Arbaina, 2012 ).

Artinya dalam segala bentuk kebijakan yang telah diambil nantinya dapat dipertanggungjawabkan kepada stakeholders. Suatu BMT yang menjalankan usahanya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh BMT tersebut dan tidak memiliki pelanggaran yang membuat kepercayaan masyarakat menurun terhadap BMT tersebut dan merasa aman kepada BMT sehingga akan tetap melakukan berbagai bentuk transaksi di BMT tersebut.

#### 4) Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu keadaan dimana organisasi dikelola secara independen dan profesional tanpa adanya pengaruh serta tekanan dari pihak manapun. Kemandirian disini maksudnya adalah bahwa suatu BMT harus mampu melindungi kepentingan dari stakeholders agar dapat terpenuhi. Dalam pengambilan keputusan di suatu BMT juga diperlukan sikap objektif yang harus diterapkan oleh BMT itu sendiri. Sikap objektif tersebut terkait dengan kualitas pelayanan yang baik kepada para anggota BMT.

#### 5) Keadilan

Keadilan disini maksudnya adalah bahwa harus memperlakukan dengan sama untuk memenuhi hak stakeholders yang muncul atas dasar perjanjian serta perundangan yang berlaku. Menurut Wahananto (2009) menyatakan bahwa keadilan

merujuk pada perlakuan yang setara kepada stakeholders sesuai dengan kriteria dan proporsisi yang seharusnya.

Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yaitu bertujuan untuk melindungi pihak-pihak yang berkepentingan. Prinsip-prinsip tersebut harus sesuai dengan ajaran Islam yang diaplikasikan di kehidupan sehari-hari yang mana agar dalam penerapannya sesuai dengan prinsip syariah.

Sedangkan *Syariah Compliance* merupakan kepatuhan atau ketaatan BMT kepada prinsip-prinsip syariah dalam penerapannya. Pada perbankan syariah, syariah compliance ini sangat penting untuk diterapkan karena dengan perbankan syariah yang pada dasarnya sangat kental dengan ajaran-ajaran Islam sehingga dapat meyakinkan nasabah bahwa perbankan syariah dalam transaksinya tidak mengandung unsur riba yang seharusnya memang di jauhi oleh nasabah karena hal tersebut akan menimbulkan dosa seperti yang diterapkan pada Bank Konvensional. Menurut Junusi (2013) *syariah compliance* adalah ketaatan atau kepatuhan Bank Syariah dalam menjalankan prinsip-prinsip syariah.

### **3. Kinerja Karyawan**

#### **a. Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa kinerja didapatkan dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dirai oleh seorang pegawai sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau perbankan merupakan asset yang tidak ternilai harganya. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung pada SDM yang dimiliki. Banyak perusahaan yang berkembang sangat pesat karena adanya kepedulian yang sangat tinggi terhadap peningkatan kompetensi SDM di perusahaan. Kinerja Karyawan juga berperan penting dalam memajukan BMT itu sendiri. Kinerja karyawan sama halnya dengan kualitas pelayanan yang diberikan.

Menurut Wibowo (2012) menyatakan bahwa kinerja dari sumber daya manusia merupakan proses komunikasi yang dilaksanakan secara terus-menerus dalam hubungan antara atasan dengan bawahannya. Namun berbeda dengan pendapat sebelumnya, Widodo (2008) menjelaskan bahwa kinerja merupakan gambaran dari tingkat hasil suatu aktivitas yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan tugas dan kewenangan

masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kondisi dimana kondisi tersebut dikonfirmasi pada pihak lain untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil dari suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang legal oleh suatu organisasi untuk mengetahui dampak positif dan dampak negatif serta manfaat dari suatu kebijakan operasional organisasi. Kinerja juga merupakan indikator untuk menentukan bahwa organisasi tersebut dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam organisasi.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk mengukur serta meyakinkan bagaimana suatu kinerja dapat mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik dibutuhkan untuk menjaga keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Secara umum, suatu karyawan yang memberikan hasil kerja yang baik dapat disebut sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi atau baik. Begitu pula sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja yang buruk maka akan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang rendah. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2012) indikator kinerja adalah sebagai berikut:



- a. Kemampuan, terkait dengan sejauh mana karyawan tersebut mampu menguasai setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dan menguasai metode dalam menyelesaikan pekerjaannya.
  - b. Prakarsa atau inisiatif, antara lain berfikir positif lebih baik, mewujudkan kreatifitas, dan pencapaian prestasi.
  - c. Ketepatan waktu, terkait dengan bagaimana cara karyawan memanfaatkan waktu sebelum kerja resmi dan memanfaatkan waktu efektif pada saat mereka bekerja.
  - d. Kualitas hasil kerja, meliputi cara untuk memberikan rasa puas kepada konsumen serta memberikan informasi yang akurat.
  - e. Komunikasi, berkaitan dengan mutu dalam menyampaikan materi dan berkaitan dengan materi yang disampaikan.
- c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan faktor utama dalam untuk keberlangsungan dan pengembangan organisasi itu sendiri yang dilakukan secara efektif dan efisien, yang mana kebijakan yang lebih baik ada pada sumber daya manusia yang ada pada organisasi. Penilaian kinerja pada setiap individu sangat bermanfaat untuk keberlangsungan setiap organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja karyawan khususnya dalam bidang jasa dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pelayanan yang kondusif
- b. Kedisiplinan
- c. Tanggungjawab
- d. Kecepatan dan ketepatan waktu
- e. Keramahan dan kesopanan
- f. Hubungan yang baik dengan nasabah
- g. Kecekatan
- h. Penampilan

## B. Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya sebagai berikut:

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

No	Nama dan Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
1.	Saiful Amri, Andi Tri Haryono, M Mukery Warso, dengan judul	Independen (X): Good Corporate Governance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel <i>good corporate</i>	Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta, dan

No	Nama dan Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
	penelitian Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang	Dependen (Y):  Kinerja Karyawan	<i>governance</i> terhadap kinerja karyawan.	metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling yang menggunakan beberapa pertimbangan.
2.	Jayanti Ike Febriani, Mochammad Al Musadieq, Tri Wulida Afrianty dengan judul penelitian	Independen (X): Good Corporate Governance Dependen (Y): Kinerja	Secara simultan (bersama-sama) bahwa <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) yang terdiri dari variabel <i>fairness</i> , <i>transparancy</i> ,	Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta, dan metode sampel yang digunakan

No	Nama dan Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
	Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja		<i>accountability</i> dan <i>responsibility</i> berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.	dalam penelitian ini yaitu purposive sampling yang menggunakan beberapa pertimbangan.
3.	Riyan Bahtera Mutaqodim dengan judul penelitian Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance (GCG) terhadap	Independen (X): Prinsip Good Corporate Governance Dependen (Y): Kinerja Pegawai	Penerapan Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) terhadap Kinerja Pegawai bank syariah di Kabupaten Pandeglang jika diterapkan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dengan nilai	Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta, dan metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling yang

No	Nama dan Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
	Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Di Kabupaten Pandeglang		55%	menggunakan beberapa pertimbangan.
4.	Nur Kholidah dengan judul penelitian Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai	Independen (X): Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Dependen (Y): Kinerja Pegawai	Penerapan Prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> yang meliputi transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, keadilan dan kemandirian bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja	Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta, dan metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling yang menggunakan

No	Nama dan Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
			karyawan	beberapa pertimbangan.

### C. Pengembangan Hipotesis

#### 1. Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi di *Baitul Mal Wattamwil (BMT)*

Transparansi merupakan suatu kewajiban dari para pengelola suatu instansi seperti BMT untuk melaksanakan prinsip transparansi dalam pengambilan keputusan dan penyampaian informasi. Transparansi juga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam BMT tersebut. Kinerja karyawan dilihat melalui perilaku atau kesungguhan karyawan tersebut dalam penyampaian informasi perbankan. Hal ini sesuai dengan teori agensi yang mana kinerja karyawan ini dilihat dari bagaimana perilaku karyawan tersebut dalam menjalankan perannya dalam sebuah organisasi seperti dalam BMT ini.

Adanya transparansi dapat digunakan dalam penyampaian informasi secara akurat dan memadai serta tepat waktu yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu BMT agar penyampaian informasi tersebut dapat dikatakan transparan. Transparansi mempunyai hubungan positif

dengan kinerja karyawan, yang mana pengungkapan yang memadai diperlukan oleh seorang investor untuk membuat suatu keputusan terhadap risiko dan keuntungan dari investasinya.

Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, prinsip transparansi ini mengatur bagaimana suatu BMT dapat meminimalkan risiko serta dapat memanajemen risiko agar dapat memastikan bahwa risiko dapat dikelola pada waktu yang ditentukan sehingga dapat memengaruhi kinerja dari BMT itu sendiri. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamid *et.al* (2015) menunjukkan hasil bahwa transparansi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, inti dari prinsip ini adalah meningkatkan transparansi informasi mengenai suatu BMT secara teratur, tepat waktu dan benar.

Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian dari Febriani *et.al* (2016) yang menyatakan bahwa transparansi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dimana artinya bahwa apabila prinsip *transparancy* dilakukan dengan baik maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, atau sebaliknya jika prinsip *transparancy* tidak dapat dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga semakin buruk. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis pertama yaitu :

*H1: Transparansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi di BMT.*

**2. Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi di Baitul Mal Wattamwil (BMT)**

Kinerja merupakan suatu pencapaian atau prestasi yang dihasilkan dari suatu usaha yang mana usaha tersebut adalah gambaran pencapaian pelaksanaan program kegiatan. Penerapan prinsip akuntabilitas dalam BMT sangat memungkinkan bahwa BMT melakukan pengawasan dalam setiap aktivitas secara efektif sehingga kinerja karyawan akan lebih terkontrol dan terkoordinir. Adanya prinsip akuntabilitas ini membantu dan memudahkan karyawan dalam bekerja karena lebih terkoordinir sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawansyah (2013) yang menyatakan bahwa prinsip akuntabilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dimana artinya bahwa apabila prinsip akuntabilitas dilakukan dengan baik maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, atau sebaliknya jika prinsip akuntabilitas tidak dapat dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga semakin buruk karena dengan adanya prinsip akuntabilitas pada perusahaan memungkinkan pengawasan yang efektif terhadap setiap aktivitas perbankan dan lebih terkontrol sehingga kinerja karyawan lebih terkoordinir dan lebih efisien. Apabila kinerja karyawan dimudahkan



dengan adanya koordinasi yang tercipta dari prinsip akuntabilitas maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian dari Febriani *et.al* (2016) mengemukakan bahwa akuntabilitas memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriani *et.al* (2016) menunjukkan bahwa prinsip akuntabilitas mengatur bagaimana sebaiknya suatu perusahaan membentuk komite audit dengan tujuan untuk memperkuat fungsi dalam pengawasan intern di dalam perusahaan yang dilakukan oleh komisaris. Berdasarkan penjelasan diatas maka ditarik hipotesis kedua yaitu:

***H2: Akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT.***

### **3. Pengaruh Responsibilitas terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi di Baitul Mal Wattamwil (BMT)**

Responsibilitas merupakan hal yang sangat penting dalam setiap lembaga keuangan seperti BMT dimana prinsip responsibilitas ini mengatur mengenai pemenuhan tanggung jawab untuk setiap karyawannya. Karyawan diharuskan untuk memenuhi tanggungjawabnya sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu untuk menjaga kelangsungan usahany BMT harus berpegang pada prinsip kehati-hatian serta menjamin dilaksanakannya ketentuan yang berlaku.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani *et.al* (2016) yang menjelaskan bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa apabila prinsip tanggung jawab dilakukan dengan baik maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, atau sebaliknya jika prinsip tanggung jawab tidak dapat dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga semakin buruk.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutamimah dan Phradiansah (2014) menunjukkan bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa BMT akan menjadi profesional dan penuh etika, menghindari penyalahgunaan kekuasaan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas maka ditarik hipotesis ketiga yaitu:

***H3: Tanggung jawab berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi di BMT***

#### **4. Pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi di Baitul Mal Wattamwil (BMT)**

Menurut Suci dan Khairani (2010) kemandirian merupakan suatu keadaan dimana suatu perbankan dikelola dengan profesional tanpa adanya tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku dan korporasi yang sehat. BMT yang dikelola secara

profesional akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan, yaitu pada prinsip kemandirian ini mengatur tentang bagaimana seorang karyawan mampu menghindari terjadinya tekanan yang tidak wajar dari pihak luar.

Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan dalam menjalankan fungsi, tugas serta tanggungjawab dalam mengelola kegiatan yang ada di BMT harus bebas dari tekanan dan pengaruh yang tidak baik yang berasal dari dalam atau luar BMT. Prinsip kemandirian sangat diperlukan oleh karyawan karena apabila karyawan menerapkan prinsip kemandirian maka mereka akan lebih profesional dalam bekerja.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suci dan Khairani (2010) yang menunjukkan bahwa kemandirian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan lebih percaya dan lebih meyakini pada kinerjanya sendiri sehingga kinerjanya lebih baik dan lebih meningkat. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Marniati (2010) yang menyatakan bahwa kemandirian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka ditarik hipotesis keempat yaitu:

***H4: Kemandirian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi di BMT.***

**5. Pengaruh Keadilan terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi *Baiutul Mal Wattamwil* (BMT)**

Keadilan merupakan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak karyawan yang timbul berdasarkan perjanjian dan ketentuan yang berlaku. Pada prinsip keadilan ini mengatur tentang bagaimana suatu organisasi menetapkan suatu peran serta tanggungjawab kepada manajemen untuk mengelola masing-masing pertanggungjawabannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamid *et.al* (2015) yang menunjukkan bahwa keadilan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana keadilan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih stabil dalam bekerja dan dalam penyampaian informasi yang ada dalam BMT tersebut.

Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Febriani *et.al* (2016) yang menyatakan bahwa prinsip keadilan memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, yang dimana artinya bahwa apabila prinsip keadilan dilakukan dengan baik maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, atau sebaliknya jika prinsip keadilan tidak dapat dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga semakin buruk. Dari penjelasan diatas maka ditarik hipotesis kelima yaitu:

***H5: Keadilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi di BMT.***

**6. Pengaruh *Syariah Compliance* terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi *Baitul Mal Wattamwil* (BMT)**

*Syariah Compliance* merupakan kepatuhan pada prinsip-prinsip Islam khususnya dalam hal bermuamalat secara Islam. Pada dasarnya masyarakat menggunakan jasa BMT karena ingin melakukan muamalah secara halal tanpa adanya unsur bunga. Apabila penerapan *syariah compliance* di BMT semakin baik maka akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut akan meningkat dan juga akan meningkatkan eksistensi BMT sendiri karena akan semakin banyak masyarakat yang menggunakan jasa BMT karena penerapan *syariah compliance* tersebut.

Penelitian ini diperkuat oleh Suyanto (2006) yang menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan prinsip syariah terhadap kinerja dan kesejahteraan masyarakat dalam lingkungan bank syariah dan hasilnya yaitu bahwa pelaksanaan prinsip syariah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja bank syariah dan kesejahteraan masyarakat di lingkungan kegiatan bank syariah sehingga akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja instansi itu sendiri. Berdasarkan penjelasan diatas maka ditarik hipotesis keenam yaitu:

*H6: Syariah Compliance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi di BMT.*

#### D. Model Penelitian

**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**

