

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Agency Theory*

Teori agensi merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara pihak yang melakukan tugas (*agent*) sesuai dengan perintah dari pihak lain (*principal*). Menurut Jensen dan Meckling (1976) hubungan keagenan (*agency relationship*) dijelaskan sebagai hubungan yang timbul karena adanya kontrak yang ditetapkan antara prinsipal yang menggunakan agen untuk melakukan jasa yang menjadi kepentingan prinsipal untuk menjadi kontrol perusahaan. Teori agensi menggambarkan situasi dimana salah satu pihak yang memberikan amanah (*principal*) membuat suatu kontrak, baik secara implisit maupun eksplisit, dengan pihak pemegang amanah (*agent*) dengan harapan bahwa *agent* akan bertindak/melakukan pekerjaan seperti yang diinginkan oleh *principal*, seperti menyajikan, melaporkan, dan mempertanggungjawabkan segala sesuatu yang terjadi pada saat kegiatan tersebut berlangsung.

Dalam hal ini, pimpinan atau pemilik suatu perusahaan sebagai prinsipal yang pemberi amanah yang memberikan kewenangan kepada agen (karyawan) untuk menjalankan kewenangan yang menjadi tanggungjawabnya

dalam hal merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan perusahaan. Dan karyawan sebagai agen wajib melaporkan hal yang telah diamanahkan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak prinsipal.

Dalam hubungannya dengan Baitul Mal Wat Tamwil, terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan BMT, karyawan sebagai agen yang dan principal yang merupakan pimpinan di BMT. Karyawan sebagai agen harus mampu untuk menjalankan amanah yang menjadi tanggungjawabnya agar kinerja BMT semakin baik.

2. Baitul Mal Wat Tamwil

2.1 Pengertian Baitul Mal Wat Tamwil

Menurut Baskara (2013) Baitul Mal Wat Tamwil merupakan lembaga keuangan mikro yang berdasarkan prinsip syariah dan berlandaskan ajaran Islam. Secara etimologis Baitul Mal wat Tamwil terdiri dari dua arti yakni Baitul Maal yang berarti “rumah uang” dan Baitul Tamwil dengan pengertian “rumah pembiayaan”. Rumah uang adalah pengumpulan dana yang berasal dari infaq, zakat, ataupun shodaqah, sedangkan rumah pembiayaan yang dilakukan adalah berdasarkan prinsip bagi hasil, yang berbeda dengan sistem perbankan konvensional yang mendasarkan pada sistem bunga.

Menurut Ridwan (2004) BMT merupakan lembaga bisnis yang juga memiliki peran sosial yang tidak terjebak pada permainan bisnis

untuk keuntungan pribadi, tetapi membangun kebersamaan untuk mencapai kemakmuran bersama. BMT berbeda dengan bank syariah. Menurut Nugraheni (2014) bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Sedangkan bank syariah sendiri merupakan bank yang dalam pelaksanaannya menerapkan prinsip-prinsip islam didalamnya. Walaupun BMT dan bank syariah sama-sama sebagai lembaga keuangan syariah yang bergerak pada sektor keuangan dengan melakukan penghimpunan dana dan menyalurkan dana dari nasabah pada sektor yang menguntungkan dan halal, serta memberikan jasa-jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat, tetapi pada dasarnya keduanya berbeda. Perbedaan yang paling mencolok adalah pada status hukumnya, dimana bank syariah tunduk pada peraturan perundang-undangan, sedangkan BMT tidak memiliki status hukum walaupun memiliki dukungan dari pemerintah. Selain itu, pada beberapa BMT pangsa pasarnya pada kalangan menengah kebawah, hal ini berbeda dengan bank syariah yang pangsa pasarnya mencakup kalangan masyarakat menengah keatas.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa BMT merupakan lembaga keuangan syariah yang bergerak pada fungsi sosial dan fungsi komersial. Hal ini berbeda dengan institusi ekonomi

lainnya yang hanya menitikberatkan pada satu titik saja, yaitu fungsi sosial atau fungsi komersial. Contohnya pada yayasan yang hanya menjalankan fungsi sosial atau CV, Firma yang bergerak pada sektor komersial.

2.2 Baitul Tamwil dan Baitul Mal

Menurut Soemitra (2012) Baitul Mal Wat Tamil dibagi atas dua fungsi utama, yaitu:

a. Baitul Tamwil

Baitul tamwil (rumah pengembangan harta), melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi usaha mikro dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.

b. Baitul Mal

Baitul mal (rumah harta), menerima titipan dana zakat, infaq, dan sedekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

2.3 Prinsip-prinsip Baitul Mal Wat Tamwil

Prinsip-prinsip utama BMT, yaitu:

- a. Keimanan dan ketaqwaan pada Allah SWT dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah dan muamalah islam ke dalam kehidupan nyata.
- b. Keterpaduan (kaffah) di mana nilai-nilai spiritual berfungsi mengarahkan dan menggerakkan etika dan moral yang dinamis, proaktif, progresif, adil, dan berakhlak mulia.
- c. Kekeluargaan
- d. Kebersamaan
- e. Kemandirian
- f. Profesionalisme
- g. Istiqomah: konsisten, kontinuitas/berkelanjutan tanpa henti dan tanpa pernah putus asa.

2.4 Jenis-jenis Layanan Baitul Mal Wat Tamwil

Jenis-jenis layanan produk BMT dibagi menjadi 3, yaitu:

1. Sistem Jual Beli

a. Murabahah

Penjualan barang kepada anggota dengan mengambil keuntungan (margin) yang diketahui dan telah adanya kesepakatan bersama,

pembayaran dilakukan sesuai dengan tanggal jatuh tempo atau sekaligus.

b. Bai' As Salam

Penjualan barang kepada anggota yang mana barang yang dibeli diserahkan dikemudian hari, tetapi pembayaran dilakukan dimuka. Dalam transaksi ini harus ada kepastian mengenai kualitas, kuantitas, harga, dan waktu penyerahan.

c. Bai' Al Istishna'

Penjualan barang kepada anggota, yang kemudian berusaha melalui orang lain untuk mengadakan barang sesuai dengan yang telah dipesan.

2. Sistem Bagi Hasil

a. Musyarakah

Kerjasama penyertaan modal antara dua pihak atau lebih dan masing-masing menentukan jumlahnya sesuai kesepakatan bersama yang digunakan untuk mengelola suatu usaha/proyek tertentu.

b. Mudharabah

Pemberian modal kepada anggota yang mempunyai kemampuan untuk mengelola usaha/proyek yang dimilikinya. Pembagian bagi hasil usaha ditentukan berdasarkan kesepakatan antara kedua

belah pihak. Modal 100% dari shohibul maal, tidak terdapat jadwal angsuran, bagi hasil tidak ditetapkan dimuka seperti bunga tetapi tergantung keuntungan yang diperoleh ketika menjalankan usaha tersebut.

3. Sistem Jasa

a. Al Wakalah

Sistem jasa wakalah merupakan sistem dimana BMT menerima amanah dari investor yang akan menanamkan modal kepada anggota. Dengan menggunakan jasa BMT maka investor percaya dalam melakukan penanaman investasi tersebut.

b. Kafalah

Sistem jasa kafalah merupakan sistem dimana adanya pengalihan tanggungjawab seseorang yang dijamin kepada orang lain yang menjamin. BMT berperan sebagai penjamin atas transaksi bisnis yang dijalankan anggotanya.

c. Hawalah

Sistem jasa hawalah merupakan sistem dimana BMT menjadi pihak yang menjadi penganggung utang yang dialihkan oleh orang lain.

d. Rahn

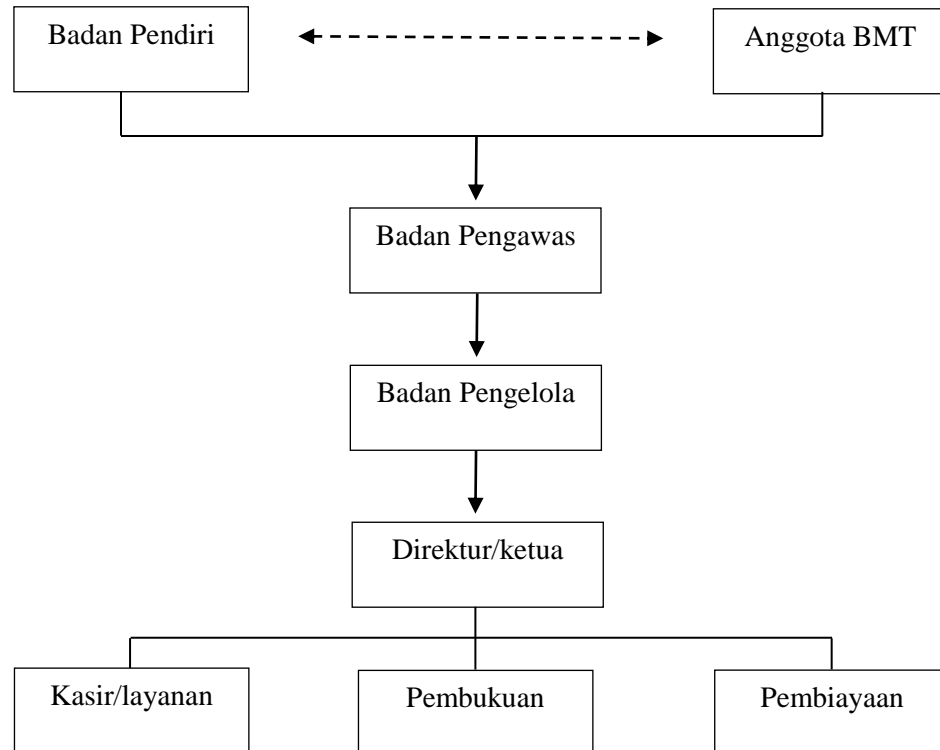
Rahn atau gadai merupakan pinjaman yang dilakukan dengan cara menggadaikan barang sebagai jaminan utang dengan membayar jatuh tempo. Ongkos dan biaya penyimpanan barang (*marhum*) ditanggung oleh penggadai (*rahin*). Barang jaminan adalah milik sendiri (*rahin*) dan bukan barang yang masih dalam sengketa, untuk itu hendaknya rahin bersedia mengisi surat pernyataan kepemilikan akan barang yang digadaikan.

4. Sistem Sewa (Ijarah)

Sistem sewa atau ijarah merupakan objek transaksi yang berupa jasa yang dilandasi dengan adanya pemindahan manfaat. Pada akhir masa sewa, BMT dapat menjual barang apa saja yang disewakan kepada anggota, hal ini dalam syariah disebut dengan ijarah mutahiyah bit tamlik (sewa yang diikuti dengan perpindahan kepemilikan). Harga sewa dan harga beli telah disepakati di awal perjanjian.

2.5 Struktur Organisasi BMT

Menurut Soemitra (2012) struktur organisasi BMT dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Struktur Organisasi BMT

Berdasarkan struktur organisasi diatas, maka dapat diketahui:

1. Badan pendiri merupakan orang-orang yang mendirikan BMT dan mempunyai hak prerogratif yang seluas-luasnya dalam menentukan arah dan kebijakan BMT. Badan pendiri merupakan pihak yang dapat mengubah anggaran dasar dan bahkan sampai membubarkan BMT.

2. Badan pengawas merupakan badan yang berwenang dalam menetapkan kebijakan operasional BMT.
3. Anggota BMT merupakan orang-orang yang secara resmi mendaftarkan diri sebagai anggota BMT dan dinyatakan diterima oleh badan pengelola.
4. Badan pengelola merupakan badan yang mengelola BMT serta dipilih dari dan oleh anggota badan pengawas. Badan pengelola terdiri dari layanan/kasir, pembukuan, dan pembiayaan.

3. Etos Kerja Islami

3.1 Pengertian Etos Kerja Islami

Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethikos* yang memiliki berbagai arti; pertama, sebagai analisis konsep-konsep mengenai apa yang harus, tugas, aturan-aturan moral, benar atau salah, wajib, tanggung jawab, dan lain-lain. Kedua, pencarian ke dalam watak moralitas atau tindakan-tindakan moral. Ketiga, pencarian kehidupan yang baik secara moral (Ismanto, 2009).

Menurut Ali dan Owaihan (2008) sejak awal masa Islam, khususnya umat muslim telah ditawarkan dan dirumuskan mengenai pandangan pada pekerjaan secara jelas mengenai konsep etos kerja islami. Dimana konsep etos kerja islami (*Islamic work ethics*) yang dimaksud adalah etos kerja yang dilakukan berlandaskan dari Al Qur'an dan As-

sunnah serta tauladan dari Nabi Muhammad SAW. Adapun pengertian etos kerja islami, menurut Asifudin (2004) adalah suatu karakter dan kebiasaan yang dilakukan manusia yang berkenaan dengan kerja, dapat dilihat dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadap-Nya.

Dari beberapa uraian pengertian mengenai etos kerja islami, maka dapat disimpulkan bahwa yang membedakan etos kerja islami dengan etos kerja yang lain adalah pada nilai dan cara meraih tujuannya. Hal ini dapat dilihat dari seorang karyawan muslim yang melakukan pekerjaan dan tanggungjawabnya dengan mengharap ridha Allah SWT, maka hal inilah yang dinamakan dengan etos kerja islami, dimana etos kerja islami dilakukan dengan kerja yang dilandasi oleh niatan *lillahita'ala* sehingga selain mendapatkan materi juga mendapatkan amal ibadah dari kerja yang dilakukan.

3.2 Ciri Kerja Islami

Menurut Tasmara (2004) dalam buku *Membudayakan Etos Kerja Islami* terdapat 25 ciri kerja secara islami, yang diantaranya:

- a. Kecanduan terhadap waktu
- b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)
- c. Memiliki kejujuran
- d. Memiliki komitmen (*Aqidah, Aqad, Itiqod*)

- e. Kuat pendirian (*Istiqomah*)
- f. Bersikap disiplin
- g. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan
- h. Memiliki sikap percaya diri
- i. Bersifat kreatif
- j. Bertanggung jawab
- k. Bahagia karena melayani
- l. Memiliki harga diri
- m. Memiliki jiwa kepemimpinan
- n. Berorientasi pada masa depan
- o. Hidup berhemat dan efisien
- p. Memiliki jiwa wiraswasta
- q. Memiliki insting bertanding (*Fastabiqul Khairat*)
- r. Bersifat mandiri
- s. Belajar dan haus mencari ilmu
- t. Memiliki semangat perantauan
- u. Memperhatikan kesehatan dan gizi
- v. Tangguh dan pantang menyerah
- w. Berorientasi pada produktivitas
- x. Memperkaya jaringan silaturahmi
- y. Memiliki semangat perubahan (*Spirit of change*)

4. *Good Corporate Governance*

4.1 *Pengertian Good Corporate Governance*

Menurut FCGI (*Forum for Corporate Governance in Indonesia*) *Corporate Governance* diartikan sebagai peraturan-peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berhubungan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain, suatu sistem yang mengendalikan perusahaan. Tujuan tata kelola perusahaan adalah untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (stakeholders).

Good corporate governance pertama kali muncul digunakan sebagai salah satu cara untuk dapat melakukan pembangunan manajemen perusahaan yang solid salah satunya juga pada sisi karyawan. Karyawan dalam suatu perusahaan menjadi hal penting untuk kemajuan dan keberhasilan mencapai tujuan perusahaan tersebut.

4.2 *Prinsip-prinsip Good Corporate Governance*

Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) terdiri dari beberapa indikator, diantaranya:

- a. *Transparansi (Transparency)*

Merupakan keterbukaan dalam melakukan proses pengambilan keputusan serta keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan.

b. Akuntabilitas (*Accountability*)

Yaitu kejelasan mengenai fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban sehingga pengelolaan perusahaan dapat terlaksana secara efektif. Menurut Nugraheni (2014) sumber akuntabilitas dapat berasal dari eksternal sumber (manusia memiliki tanggung jawab karena mereka diharapkan oleh orang lain untuk melakukan tugasnya) maupun internal sumber (manusia melakukan perilaku tertentu karena mereka berkomitmen pada diri sendiri).

c. Pertanggungjawaban (*Responsibility*)

Adalah kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat.

d. Kemandirian (*Independency*)

Merupakan keadaan perusahaan yang dikelola secara profesional tanpa adanya benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat.

e. Kewajaran (*Fairness*)

Adalah keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.3 Penerapan *Good Corporate Governance* di Indonesia

Dalam penerapan *Good Corporate Governance* di perusahaan harus memperhatikan dengan cermat setiap tahapannya. Menurut Kaihatu (2006) terdapat 3 tahapan penerapan *Good Corporate Governance*, diantaranya:

a. Tahap persiapan

Pada tahap persiapan dibagi menjadi 3, yaitu:

1. *Awareness building*

Awareness building merupakan langkah yang pertama kali dilakukan dalam penerapan GCG dengan membangun kesadaran akan pentingnya penerapan GCG tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan seminar, loka karya, maupun diskusi yang membahas mengenai GCG tersebut.

2. *GCG assessment*

GCG assessment dilakukan untuk mengukur maupun memetakan kondisi perusahaan termasuk kondisi karyawan

dengan akan diterapkannya GCG. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui aspek-aspek apa saja yang masih kurang dan cara yang akan dilakukan untuk mewujudkannya.

3. *GCG manual building*

GCG manual building merupakan tahap selanjutnya setelah proses *GCG assessment*. Dari hasil pemetaan dan penerapan prioritas yang akan diwujudkan terlebih dahulu, maka selanjutnya adalah penyusunan pedoman implementasi GCG dapat dilakukan.

b. Tahap implementasi

Pada tahap ini terbagi menjadi 3, yaitu:

1. Sosialisasi

Sosialisasi ini dilakukan untuk memperkenalkan kepada seluruh komponen perusahaan bahwa akan adanya penerapan GCG dan hal yang perlu diperhatikan adalah mengenai pedoman penerapan GCG.

2. Implementasi

Dalam tahap implementasi ini kegiatan yang dilakukan sesuai dengan pedoman GCG yang telah disusun sebelumnya.

3. Internalisasi

Internalisasi merupakan tahap jangka panjang dalam implementasi. Internalisasi terdiri dari upaya-upaya memperkenalkan GCG di dalam seluruh proses bisnis perusahaan kerja, dan berbagai peraturan perusahaan. Dengan upaya ini dapat dipastikan bahwa penerapan GCG bukan sekedar dipermukaan atau sekedar suatu kepatuhan tetapi benar-benar tercermin dalam seluruh aktivitas perusahaan.

c. Tahap evaluasi

Tahap evaluasi merupakan tahap yang perlu dilakukan perusahaan secara teratur dari waktu ke waktu untuk mengukur efektivitas penerapan GCG yang telah dilakukan. Evaluasi yang dilakukan dapat untuk mengetahui sejauh mana capaian dari penerapan GCG tersebut.

4.4 Penerapan *Good Corporate Governance* di Baitul Mal Wat Tamwil

Lembaga keuangan syariah, dalam hal ini baitul mal wat tamwil, merupakan lembaga yang menjunjung tinggi sikap amanah, karena harus profesional, transparan, jujur dan adil (termasuk dalam berbagi keuntungan) terhadap stakeholder, khususnya kepada para nasabahnya. Untuk itu, implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* (GCG) di berbagai lembaga keuangan syariah, khususnya baitul mal wat

tamwil, sudah menjadi keharusan, karena penerapan GCG pada BMT akan meningkatkan kinerja dari BMT menjadi lebih baik. Disamping penerapan prinsip-prinsip GCG, BMT juga dalam pelaksanaannya tidak lepas dari prinsip-prinsip islami. Penerapan GCG, dapat memengaruhi kinerja BMT dan reputasi BMT dihadapan stakeholder dan nasabah BMT.

5 Gaya Kepemimpinan Transformasional

5.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dibentuk sedemikian rupa agar dapat mempengaruhi bawahannya untuk memaksimalkan kinerja bawahannya sehingga kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan (Sari, 2016).

Keberhasilan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dari perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja di organisasi tersebut. Apabila seorang pimpinan dalam suatu organisasi mengabaikan mengenai gaya kepemimpinannya, maka tidak jarang banyaknya karyawan yang tidak memiliki rasa hormat kepada pimpinan tersebut. Maka dari itu, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menjalankan tujuan organisasi dan mencapai suatu keberhasilan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Hartanto (2009) gaya kepemimpinan transformasional merupakan cara yang dilakukan untuk memengaruhi orang lain sehingga orang tersebut mau dan rela memberikan kapabilitas terbaiknya dalam penciptaan nilai. Sedangkan Luthans (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional ini dapat membuat seseorang bekerja dengan kinerja yang tinggi ketika organisasi menghadapi tuntutan adanya perubahan dan pembaharuan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam memimpin suatu perusahaan akan memberikan dampak pada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat juang tinggi dan mampu membawa perusahaan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai pada saat menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompetitif.

5.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio (1994) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki 4 dimensi, diantaranya:

- a. *Idealized Influence* (pengaruh ideal)

Dimensi ini merupakan dimensi yang menggambarkan perilaku dari pimpinan yang dapat mempengaruhi karyawannya sehingga akan dihormati, dihargai, dan dipercaya.

b. *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasi)

Dimensi ini menggambarkan bahwa pemimpin transformasional mampu memberikan harapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, menyampaikan komitmennya untuk seluruh tujuan organisasi, dan mampu meningkatkan semangat tim dalam organisasi dengan menumbuhkan rasa antusias dan optimis terhadap organisasi.

c. *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual)

Dimensi ini menjelaskan bahwa pemimpin transformasional harus memiliki ide-ide baru, dapat memberikan solusi yang kreatif mengenai berbagai permasalahan yang dihadapi bawahan, dan mampu memotivasi bawahan untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

d. *Individualized Consideration* (konsiderasi individu)

Dimensi ini menjelaskan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memperhatikan masukan-masukan dari bawahan dan memperhatikan pula kebutuhan bawahan untuk pengembangan karirnya.

5.3 Tipe Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap efektifitas yang dilakukan oleh pemimpin. Menurut Kartono (1993) terdapat delapan tipe gaya kepemimpinan yang terdiri dari:

a. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik ini mempunyai kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga banyak orang yang menjadi pengikutnya, yang jumlahnya sangat banyak.

b. Tipe Paternalistis

Merupakan tipe kepemimpinan yang kepatuhan, dengan sifat-sifat yang dimilikinya yang terdiri dari:

1. Menganggap bawahannya seperti anak sendiri yang perlu dikembangkan dengan bantuannya
2. Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*)
3. Bawahan jarang diberikan kesempatan untuk melakukan pengambilan keputusan sendiri
4. Bawahan tidak pernah diberikan kesempatan untuk berinisiatif, berkreasi dan berimajinasi.
5. Memiliki sikap maha tahu dan maha benar akan segala hal.

c. Tipe Militeristis

Tipe militeristis sifatnya seperti kemiliter-militeran. Hanya gaya luarnya saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih dalam, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Tipe ini dapat dilihat dengan banyaknya menggunakan komando atau perintah, bersifat kaku, menghendaki rasa hormat dari bawahan, dan tidak mengharapkan adanya saran, masukan, maupun kritikan.

d. Tipe Otokratis

Tipe kepemimpinan otokratis berpedoman pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin selalu bermain sebagai pemain tunggal dan memiliki ambisi untuk menguasai dari setiap situasi. Tipe kepemimpinan otokratis juga tidak melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan.

e. Tipe *Laissez Faire*

Tipe kepemimpinan ini tidak menjalankan perannya sebagai pemimpin, semua tanggungjawab dilakukan oleh bawahannya. Pemimpin dengan tipe ini tidak memiliki andil dan hanya sebagai simbol saja untuk kepemimpinannya.

f. Tipe Populistik

Tipe kepemimpinan populistik memegang teguh nilai-nilai tradisional yang berkembang di masyarakat. Pemimpin tidak mau membuat kebijakan-kebijakan baru masih asing bagi kelompoknya.

g. Tipe Administratif

Tipe kepemimpinan administratif merupakan tipe kepemimpinan yang mampu menyelesaikan tugas-tugas administrasi secara efektif.

h. Tipe Demokratif

Tipe kepemimpinan demokratif merupakan tipe kepemimpinan yang melibatkan bawahannya dengan menekankan pada tanggungjawab internal dan kerja sama yang baik. Pemimpin dengan tipe kepemimpinan demokratif tidak berorientasi pada keberhasilan individu tetapi melihat pada keberhasilan kelompok.

5.4 Gaya Kepemimpinan Islami

Dalam Islam kepemimpinan merupakan salah satu hal penting. Begitu pula umat muslim harus mengetahui, memahami, dan menerapkan petunjuk Allah SWT serta tauladan dari Rasulullah SAW dalam menjalankan kepemimpinan dalam rangka mengemban tanggungjawab yang dipikulnya. Oleh karena itu, berikut ini merupakan ciri gaya kepemimpinan dalam Islam menurut Sutono, dkk (2009):

- a. Mampu memimpin dan mengendalikan diri sendiri sebelum memimpin orang lain.
- b. Memiliki kemampuan manajerial yang baik karena seorang pemimpin itu harus dipilih dari orang-orang dengan kualitas yang baik.

- c. Memiliki konsep relasi yang baik karena syarat pemimpin harus mampu mengetahui berbagai perbedaan yang ada di tengah-tengah masyarakat.
- d. Visinya merupakan al-Qur'an.
- e. Memiliki sifat *tawadhu'* dan mawas diri dalam mengemban amanah Allah SWT.
- f. Memiliki sifat *siddiq, amanah, tabligh* dan *fatonah*.

6. Kinerja Karyawan

6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang dilakukan sesuai dengan apa yang menjadi tanggungjawabnya dan mampu mencapai tujuan serta memberikan dampak yang baik pada lingkungan sekitar. Kinerja merupakan kombinasi dari usaha, kemampuan, dan kesempatan yang dikombinasikan dengan hasil sebuah capaian atas kinerja yang dilakukan.

6.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Faktor kemampuan disini terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*), kemampuan reality (*knowledge*), dan *skill*.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dalam hal ini merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan dan karyawan dalam menghadapi situasi kerja di lingkungan perusahaan.

6.3 Pengukuran Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007) terdapat beberapa hal yang digunakan dalam pengukuran kinerja, diantaranya:

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan capaian yang telah diperoleh selama menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

b. Keahlian

Kemampuan teknis yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menjalankan tanggungjawabnya.

c. Perilaku

Perilaku merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan selama bekerja menjalankan tugasnya.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam hal ini merupakan sikap yang ditunjukkan yang dapat memberikan pengaruh pada pihak lain dan berani dalam melakukan pengambilan keputusan.

Dari pengukuran kerja yang dilakukan tersebut maka terdapat manfaat yang diperoleh, yang terdiri dari:

- a. Perbaikan prestasi kerja (kinerja)
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Pengambilan keputusan
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan kepentingan penelitian pegawai.
- f. Membantu terhadap kesalahan desain dari pegawai.

B. Hasil Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT

Menurut Asifudin (2004) etos kerja islami adalah suatu karakter dan kebiasaan yang dilakukan manusia yang berkenaan dengan kerja, dapat dilihat dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadap-Nya. Etos kerja Islami merupakan bagian dari

konsep Islam yang menerapkan nilai-nilai islami untuk membentuk kepribadian seseorang yang baik dalam bekerja.

Selain itu, etos kerja Islami juga menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kehidupan. Apabila karyawan suatu perusahaan menerapkan etos kerja islami dalam bekerja, maka dalam menjalankan tanggungjawabnya selalu menerapkan nilai-nilai islami di dalamnya. Sehingga apabila penerapan etos kerja islami semakin baik maka kinerja dari setiap karyawan akan semakin baik.

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Indica (2015), dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa etos kerja islami berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian Shafissalam dan Azzuhri (2014) dan Zahra (2015). Tetapi, hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian Indriani (2016) dimana etos kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, maka untuk hipotesis pertama adalah:

H₁: Etos kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi Baitul Mal Wat Tamwil.

2. Pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT

Good corporate governance dapat diartikan sebagai mekanisme pengelolaan sumber daya dengan substansi dan implementasinya yang

diarahkan untuk mencapai pembangunan yang efisien dan efektif (Bastian, 2014). Untuk mencapai keefisienan dan keefektifan maka dilakukan dengan menerapkan kelima prinsip dalam BMT. Kelima prinsip itu diantaranya akuntabilitas, transparansi, independensi, responsibilitas, dan kewajaran/keadilan.

Apabila BMT menerapkan kelima prinsip tersebut maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan BMT. Maka semakin baik perusahaan dalam menerapkan *good corporate governance* maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Ningsih (2011), didapatkan hasil bahwa *good corporate governance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama didapatkan dari penelitian Budiono (2016), Amri (2016), dan Fauziah (2016). Tetapi hasil yang berbeda didapatkan dari penelitian Ardila (2013) bahwa *good corporate governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, maka untuk hipotesis kedua berbunyi:

H₂: *Good corporate governance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi Baitul Mal Wat Tamwil.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT

Gaya kepemimpinan merupakan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut semakin baik maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

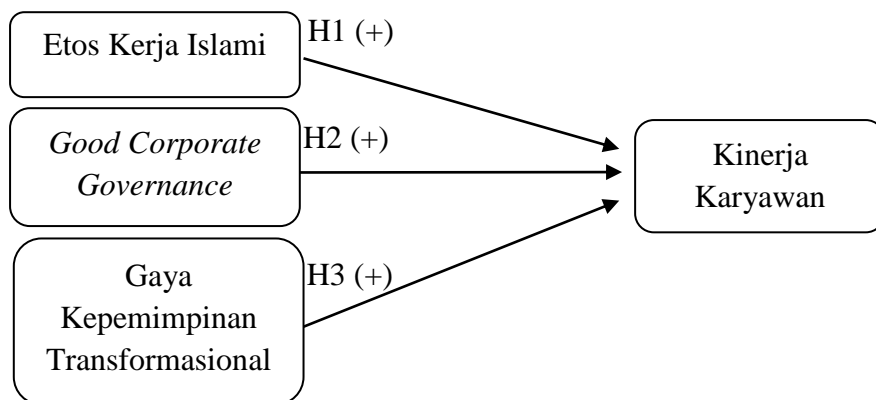
Dalam penelitian ini menguji variabel gaya kepemimpinan transformasional. Yulk dalam Handoko (2015) menyatakan bahwa pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan yang akan memengaruhi karyawan dalam menjalankan tanggungjawabnya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, maka akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga akan tercapai dari tujuan perusahaan.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Kharis (2015), Mondiani (2012), Khoirusmadi (2011), Maulizar, dkk (2012), Handoko (2015), dan Indica (2015), didapatkan hasil yang sama yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil yang berbeda pada penelitian Handoyo (2015) dan Amalia,

dkk (2016) dimana diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk hipotesis ketiga yaitu:

H₃: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi Baitul Mal Wat Tamwil.

C. Model Penelitian



Gambar 2.2
Model Penelitian