

THE EFFECT OF ISLAMIC BUSINESS ETHICS AND COMPENSATION ON IMPROVING THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PROPERTY IN LAMPUNG PROVINCE

PENGARUH ETIKA BISNIS ISLAM DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PROPERTI DI PROVINSI LAMPUNG

Siti Arifah¹, Tulus Suryanto², Khumaidi Ja'far³, Muhammad Iqbal Fasa⁴
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia¹²³⁴

mommyeva0610@yahoo.com¹, tulus@radenintan.ac.id², khumeidi.jafar@radenintan.ac.id³,
miqbalfasa@radenintan.ac.id⁴

ABSTRAK

Munculnya wacana tentang etika bisnis tak lain dikarenakan realitas di lapangan menunjukkan berbagai penyimpangan dalam dunia bisnis, khususnya dalam mengabaikan nilai-nilai moralitas. Tujuan penelitian untuk mengetahui berapa besar pengaruh Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Property di Lampung. Sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 135 responden karyawan property dan real estate di provinsi Lampung. Hasil penelitian menyatakan: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan Etika Bisnis Islam terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan sektor peroperty dan real estate di Provinsi Lampung. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan sektor peroperty dan real estate di Provinsi Lampung. (3) Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: Etika Bisnis Islam; Kompensasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The emergence of discourse about business ethics is none other than reality in the field showing a variety of irregularities in the business world, especially in ignoring the values of morality. The purpose of this study was to determine how much influence the Islamic Business Ethics and Compensation had on Employee Performance in Property companies in Lampung. The sample used in this study were 135 respondents in property and real estate employees in Lampung province. The results of the study stated: (1) There is a significant influence of Islamic Business Ethics on Company Employee Performance in the peroperty and real estate sector in Lampung Province. (2) There is a significant influence of Compensation on Company Employee Performance in the peroperty and real estate sector in Lampung Province. (3) Islamic Business Ethics and Compensation on Company Employee Performance has a significant influence.

Keywords: Islamic Business Ethics; Compensation; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Real Estate Indonesia (REI), dalam situsnya pada 28 Mei 2013, merilis 6 (enam) kota tujuan investasi properti yaitu Medan, Bandung, Pekanbaru, Balikpapan, Solo dan Yogyakarta. Enam kota yang dirilis REI menjadi tujuan investasi merupakan kota yang memiliki *trend* positif dan cukup menonjol dalam pertumbuhannya. Seperti Kota Bandung sekarang telah dikembangkan 11 *mixed use project*. Sementara itu, di Kota Solo dan sekitarnya juga baru dilakukan penyelesaian proyek pembangunan *Solo Centre Point* dan *The Park* setelah sukses dengan pembangunan Solo Paragon. Banyak hal yang telah dilakukan oleh para pengembang untuk menarik konsumen dan bersaing dengan pengembang yang lain yaitu dengan mempertimbangkan mengenai lokasi, peruntukan properti, desain, fasilitas, mekanisme pembayaran dan penentuan harga. Faktor paling penting dalam pengembangan properti adalah lokasi. Bahkan ada suatu pendapat yang menyatakan bahwa faktor yang menentukan nilai sebuah properti pertama adalah lokasi, kedua lokasi dan ke tiga lokasi. Hal itu menunjukkan bahwa betapa pentingnya faktor lokasi dalam menentukan sebuah nilai properti.

Sampai pada tahun 2018 data yang dihimpun oleh REI (Real Estate Indonesia) selaku asosiasi real estate wilayah Lampung sebanyak 120 perusahaan yang terdaftar. Sedangkan untuk perusahaan yang aktif dan ambil bagian sebanyak 40 perusahaan. Perusahaan terdaftar tersebut merupakan beberapa perusahaan dari sekian banyak yang mampu bertahan di dalam peta persaingan kompetitif real estate di Lampung. Naik turunnya perusahaan tersebut tidak terlepas dari jumlah pendapatan perusahaan, yakni perusahaan tidak mampu bertahan lebih lama dikarenakan faktor finansial. Oleh karena itu, perlu adanya diferensiasi dalam pemasaran bisnis property. Hal ini bertujuan untuk memperluas pasar terakit dengan kebutuhan daerah domisili masing-masing perusahaan. Berdasarkan pemaparan koordinator REI wilayah Lampung, pelayanan yang diberikan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) pada sektor properti tidak sepenuhnya efektif. Dijelaskan pula hal ini dikarenakan banyak SDM yang masih belum memiliki ikatan legalitas dan efisiensi karyawan yang tepat sasaran. Peran etika memiliki andil terkait peningkatan kinerja karyawan perusahaan untuk mampu bersaing kompetitif dengan pesaingnya demi mendapatkan perhatian para konsumen pengguna properti.

Munculnya wacana tentang etika bisnis tak lain dikarenakan realitas di lapangan menunjukkan berbagai penyimpangan dalam dunia bisnis. Dan salah satunya adalah bisnis yang telah mengabaikan nilai-nilai moralitas. Hal ini sering terjadi jika para pelaku bisnis dalam menjalankan aktivitas mereka hanya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Dampaknya jelas mereka akan menghalalkan segala cara demi mendapatkan apa yang mereka inginkan, dan tentu

akan meninggalkan etika berbisnis yang sehat dan benar. Aspek moralitas dalam persaingan bisnis jelas dianggap sebagai satu penghalang, oleh karena itulah pelaku bisnis sering menempatkan moralitas di tempat yang kesekian. Sementara mengejar keuntungan hal pertama yang harus jadi pegangan. Mereka juga sering menganggap bahwa prinsip moralitas hanya akan membatasi segala aktivitas bisnis, sementara kebebasan tanpa aturan dianggap sebagai kunci utama untuk meraih kesuksesan.

Etika Bisnis Islam dan Kompensasi merupakan cermin dan perhatian pihak manajemen perusahaan atas jasa atau kerja karyawan itu sendiri, etika dan kompensasi juga merupakan salah satu factor yang mempengaruhi prestasi dan semangat kerja karyawan dalam upaya mencari hasil atas pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah meskipun perusahaan sudah memberikan kompensasi yang cukup baik namun terdapat indikasi yang menunjukkan turun atau rendahnya kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIK

Kinerja Karyawan Perusahaan

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004). Sedangkan Wiraawan mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Menurut mangkunegara (2010), kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job deskriptipnya. Pengertian kinerjalainnya yang disampaikan oleh Kartono, mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standart keberhasilan yang telah ditentukan oeh instansi kepada karyawan sesuai dengan job, yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategic yang telah ditetapkan sebelumnya dengn perilaku

yang diharapkan (Mulyadi, 2001). Kegiatan yang memperbaiki kinerja dari seorang karyawan adalah sebagai berikut: 1) Perbaikan prestasi kerja. 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. 3) Keputusan-keputusan penempatan. 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. 5) Perencanaan dan pengembangan karir. 6) Kesempatan kerja yang adil. Kinerja merupakan hasil dari kerja dari karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu (Handoko, 2002).

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individua lperformance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Etika Bisnis Islam

Etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat yang diwariskan dari satu orang ke orang yang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain (Arijanto, 2011). Dalam makna yang lebih tegas etika merupakan studi sistematis tentang tabiat, konsep nilai, baik, buruk, benar, salah, dan lain sebagainya serta prinsip-prinsip umum yang membenarkan kita untuk mengaplikasikannya atas apa saja. Etika bisnis adalah seperangkat nilai tentang baik, buruk, benar dan salah dalam dunia bisnis berdasarkan pada prinsip-prinsip moralitas. Dalam arti lain etika bisnis berarti seperangkat prinsip dan norma dimana para pelaku bisnis harus komit dalam bertransaksi, berperilaku dan berelasi agar tujuan bisnisnya selamat. Selain itu etika bisnis juga dapat diartikan pemikiran tentang moralitas dalam ekonomi dan bisnis yaitu tentang perbuatan baik, buruk terouji tercela, benar, salah, wajar, pantas, tidak pantas, dari perilaku seseorang berbisnis atau bekerja (Halifah, 2015).

Etika bisnis adalah suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam kegiatan bisnis yang dilakukan oleh para pelaku-pelaku bisnis. Masalah etika dan ketaatan pada hukum yang berlaku merupakan dasar yang kokoh yang harus dimiliki oleh pelaku bisnis dan akan menentukan tindakan apa dan perilaku bagaimana yang akan dilakukan dalam bisnisnya. Hal ini juga merupakan tanggung jawab bersama, bukan saja hanya tanggung jawab pelaku bisnis tersebut, sehingga diharapkan akan terwujud situasi dan kondisi bisnis yang sehat dan bermartabat yang pada akhirnya dapat bermanfaat bagi masyarakat, bangsa dan negara. Apabila moral pengusaha maupun pelaku bisnis merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk melakukan

kebaikan etika bertindak sebagai rambu-rambu (*sign*) yang merupakan kesepakatan secara rela dari semua anggota suatu kelompok.

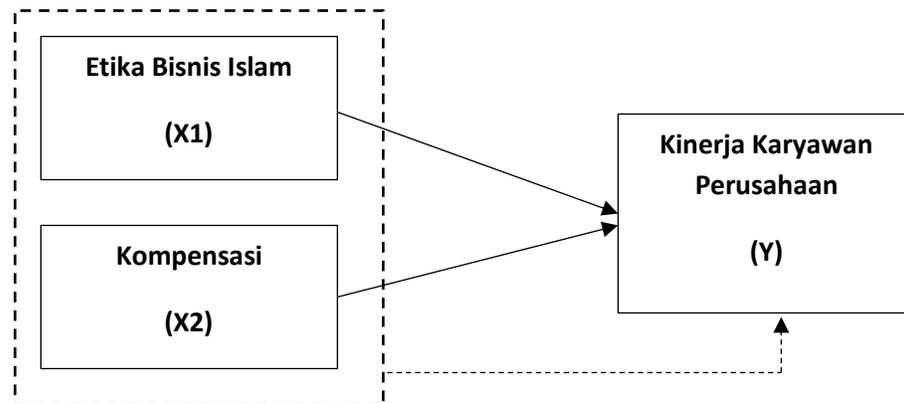
Dunia bisnis yang bermoral akan mampu mengembangkan etika (patokan/rambu-rambu) yang menjamin kegiatan bisnis yang baik dan seimbang, selaras dan serasi. Etika sebagai suatu rambu-rambu dalam suatu kelompok masyarakat akan dapat membimbing dan meningkatkan anggotanya kepada suatutindakan yang terpuji harus selalu dipatuhi dan dilaksanakan. Etika di dalam bisnis sudah barang tentu harus disepakati oleh orang-orang yang berada dalam kelompok bisnis tersebut serta kelompok yang terkait lainnya. Pada dasarnya Islam merupakan kode perilaku etika dan moral bagi kehidupan manusia yang didasarkan pada perintah dan petunjuk Ilahiah. Islam memandang etika sebagai salah satu bagian dari sistem kepercayaan muslim yang meliputi seluruh aspek kehidupan manusia. Islam juga memberikan garis petunjuk yang bersifat operasional dan praktis dalam aktivitas manusia termasuk dalam bisnis. Maka yang dimaksud etika bisnis Islam ialah konsep tentang usaha ekonomi khususnya perdagangan dari sudut pandang baik dan buruk serta benar dan salah menurut standar akhlak Islam.

Etika bisnis Islam merupakan suatu proses dan upaya untuk mengetahui hal-hal yang benar dan yang salah yang selanjutnya tentu melanjutkan tentu melakukan hal yang benar berkenaan dengan produk, pelayanan perusahaan dengan pihak yang berkepentingan dengan tuntutan perusahaan. Mempelajari kualitas moral kebijaksanaan organisasi, konsep umum dan standart untuk perilaku moral dalam bisnis, berperilaku penuh tanggung jawab dan bermoral. Artinya etika bisnis Islami merupakan suatu kebiasaan atau budaya moral yang berkaitan dengan kegiatan bisnis suatu perusahaan (Aziz, 2013).

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko, 2014). Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2005). Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi. Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumberdaya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktifitas, dan lain sebagainya (Dessler, 2009).



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. *Explanatory research* adalah penelitian pengujian hipotesis (Masri dan Efendi, 1995). Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya, serta mengetahui bagaimana hubungan itu terjadi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Etta dan Sopiah, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Perusahaan Properti Di Lampung yang aktif di REI wilayah Lampung hingga tahun 2018 sebanyak 40 perusahaan properti dengan jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 206 karyawan.

Adapun sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi nya itu sendiri (Etta dan Sopiah, 2010). Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penghitungan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n : Sampel
- N : Populasi
- e : Derajat kesalahan = 5% atau 0,05

Dengan demikian, perhitungan besaran sampel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{206}{1 + (206 \cdot 0,05^2)} = \frac{206}{1,515} = 135$$

Dari hasil perhitungan, diketahui besarnya sampel adalah sebesar 135. Adapun teknik pengambilan, sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*).

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Uji regresi linier mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan

beberapa variabel bebas, untuk digunakan sebagai alat prediksi¹. Rumus persamaan regresi linier berganda tersebut yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 21.0:

Tabel 4.14. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	12.783	1.725
	ETIKA_BISNIS_ISLAM	.485	.089
	KOMPENSASI	.218	.087

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_PERUSAHAAN

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan data di atas secara simultan dapat dijelaskan bahwa analisis regresi berganda menghasilkan arah regresi b_1 sebesar 0.485 dan regresi b_2 sebesar 0.218, dengan nilai konstanta a sebesar 12.783. Dengan demikian pengaruh Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan dapat digambarkan melalui persamaan regresi:

$$KKP = 12.783 + 0.485EBI + 0.218KM$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan dari hasil uji regresi linear berganda di atas sebagai berikut:

- Dari persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi mempunyai nilai konstanta sebesar 12.783 yang berarti jika etika bisnis islam dan kompensasi adalah 0 atau tidak ada maka kinerja karyawan perusahaan adalah 12.783.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2009), Hal. 240.

- b. Koefisien regresi linear berganda Etika Bisnis Islam (EBI) sebesar 0.485. berarti setiap terjadi kenaikan nilai 1 satuan (%) dari variabel Etika Bisnis Islam, maka kinerja karyawan perusahaan akan mengalami peningkatan sebesar 0.485. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif antara variabel Etika Bisnis Islam terhadap kinerja karyawan perusahaan.
- c. Koefisien regresi linear berganda Kompensasi (KM) sebesar 0.218. berarti setiap terjadi kenaikan nilai 1 satuan (%) dari variabel Kompensasi, maka kinerja karyawan perusahaan akan mengalami peningkatan sebesar 0.218. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif antara variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian dengan uji hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan antara t_{Tabel} pada penelitian ini dengan $df = n - k - 1$ ($135 - 2 - 1 = 132$) dengan tingkat signifikansi pada $\alpha = 0,05$ dan nilai t_{tabel} 1,97796. Adapun kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} \geq t_{Tabel}$ α 0,05 ($df = n - k - 1$), maka H_0 ditolak H_a di terima.
- 2) Jika $t_{hitung} \leq t_{Tabel}$ α 0,05 ($df = n - k - 1$), maka H_0 diterima dan H_a di tolak.

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.15. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	t statistics	t tabel	Sig.	Keterangan
Etika Bisnis Islam	5.439	1,97796	0,000	Signifikan
Kompensasi	2.502		0,014	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa kemaknaannya dapat dijelaskan yaitu:

- 1) Hasil perhitungan pada variabel Etika Bisnis Islam (EBI) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.439 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $df = n - k - 1$ ($135 - 2 - 1 = 132$) adalah 1.97796, jadi $t_{hitung} = 5.439 > t_{tabel} = 1.97796$, dengan nilai sig. sebesar 0.000 lebih kecil daripada 0,05, dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan Etika Bisnis Islam

terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan sektor peroperty dan real estate di Provinsi Lampung.

- 2) Hasil perhitungan pada variabel Kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.502 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $df=n-k-1(135-2-1=132)$ adalah 1.97796, jadi ($t_{hitung} = 2.502 < t_{tabel} = 1.97796$), dengan nilai sig. sebesar 0,014 lebih kecil daripada 0,05, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan sektor peroperty dan real estate di Provinsi Lampung.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan pengaruh Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Uji F dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16. Tabel Uji F

F_{hitung}	F_{Tabel}	P value	Keterangan
37.615	3.06	0,000	Semua variabel X secara simultan mempengaruhi Y

Sumber: Data Penelitian, 2019

Hasil Uji F untuk menguji pengaruh simultan Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 37.615 sedangkan F_{tabel} dengan $n = 135$ ($df_1 = 135-3=132$; $df_2=3-1=2$), diperoleh $F_{tabel} = 3.06$. Dengan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- 1) H_{a4} : Ada pengaruh signifikan antara Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan sektor peroperty dan real estate di Provinsi Lampung.
- 2) H_{o4} : Tidak Ada pengaruh signifikan antara Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan sektor peroperty dan real estate di Provinsi Lampung.

Oleh karena $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($37.615 > 3.06$) maka dengan ini H_a diterima yang berarti Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian dari hasil tersebut membuktikan hipotesis yang diajukan yaitu “Ada pengaruh signifikan antara Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan sektor peroperty dan real estate di Provinsi Lampung.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien Determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 4.17. Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.603 ^a	.363	.353

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, ETIKA_BISNIS_ISLAM

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_PERUSAHAAN

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji, perhitungan menunjukkan besarnya pengaruh Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan adalah sebesar 0.363 yang berarti memiliki pengaruh sebesar 36.3% adapun sisanya 63.7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, didapatkan nilai R^2 adalah 0.603, nilai tersebut masuk dalam rentang interval (0.600-0.799) dan arah korelasi menunjukkan arah yang positif (+), artinya jika seluruh variabel X dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan perusahaan juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika seluruh variabel X menurun kinerja karyawan perusahaan juga akan mengalami penurunan.

5. SIMPULAN DAN SARAN**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh etika bisnis islam dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan pada karyawan property dan real estate di provinsi Lampung maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pada variabel Etika Bisnis Islam (EBI) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.439 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $df=n-k-1(135-2-1=132)$ adalah 1.97796, jadi $t_{hitung}=5.439 > t_{tabel}=1.97796$, dengan nilai sig. sebesar 0.000 lebih

kecil daripada 0,05, dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan Etika Bisnis Islam terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan sektor peroperty dan real estate di Provinsi Lampung.

2. Hasil perhitungan pada variabel Kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.502 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $df=n-k-1(135-2-1=132)$ adalah 1.97796, jadi ($t_{hitung}=2.502 > t_{tabel}=1.97796$), dengan nilai sig. sebesar 0,014 lebih kecil daripada 0,05, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan sektor peroperty dan real estate di Provinsi Lampung.
3. Hasil uji simultan didapat nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}(37.615 > 3.06)$ maka dengan ini H_0 diterima yang berarti Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Property dan Real Estate
Karyawan property dan real estate memandang developer bukan berdasarkan faktor etika bisnis islam dan kompensasi, melainkan ada faktor lain yakni motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan. Karyawan membutuhkan kinerja sesuai dengan apa yang mereka harapkan, sehingga kedepannya pemilik usaha property dan real estate mampu meningkatkan atau mempertahankan mutu kinerja demi menjaga kestabilan perusahaan
2. Bagi asosiasi perusahaan Property dan Real Estate
Semakin berkembangnya kemajuan teknologi saat ini, asosiasi mampu menerapkan sistem yang lebih terstruktur terkait dengan informasi yang dihimpun oleh asosiasi REI Lampung. Sebagai organisasi yang menaungi perusahaan property di lampung, REI harus mampu bersaing serta mempromosikan anggota perusahaannya untuk lebih berkompetitif terkait dengan kinerja karyawan perusahaan.
3. Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan, misalnya faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui penggunaan metode *balance score card* terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2014. *“Analisis Kinerja Keuangan”*. Cetakan Ketiga, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Gunawan, Ade.et.al. April 2013. *“Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Pertumbuhan Laba Pada Perusahaan Perdagangan Indonesia”*. Vol 13 No. 1, Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Hamidu, Novia P. Juni 2013. *“Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Pertumbuhan Laba Pada Perbankan di BEI”*. Vol 1 No. 3, Jurnal EMBA.
- Hanafi, Mamduh., & halim, Abdul. 2009. *Analisis Laporan Keuangan*, Cetakan pertama, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Harahap. 2015. *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*, Ed.1, Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hery. 2014. *Analisis Kinerja Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Jusuf, Jopie. 2014. *Analisis Kredit untuk Account Officer*, Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*, Ed.1, Cetakan ke Sembilan, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Makiwan, Gischanovelia. Desember 2017. *“Analisis Rasio Leverage untuk memprediksi Pertumbuhan Laba Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2015”*. Vol 1 No. 2, Hassanuddin Student Journal.
- Riyanto, Bambang. 2009. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*, Cetakan Kedelapan, Yogyakarta: BPFE.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis : Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kedua Puluh Lima, Bandung: PT Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Manajemen Keuangan Teori, Aplikasi dan Hasil Penelitian*. Cetakan pertama, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tambunan, Andy Proman. 2009. *Menilai Harga Wajar Saham*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.