

**HUBUNGAN *GOOD ATTITUDE* DAN *GOOD LOOKING*
TERHADAP PELUANG KERJA PADA BANK SYARIAH
DI KOTA MANADO**

SKRIPSI

Oleh

Fajrin Ma'ruf

NIM: 16.4.2.055



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
2020**

**HUBUNGAN *GOOD ATTITUDE* DAN *GOOD LOOKING*
TERHADAP PELUANG KERJA PADA BANK SYARIAH
DI KOTA MANADO**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program
Studi Perbankan Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado

Oleh

Fajrin Ma'ruf

NIM: 16.4.2.055

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikasi, tiruan, plagiasi, atau dibuatkan oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya, batal demi hukum

Manado, 20 Juni 2020

Yang menyatakan,



Fajrin Ma'ruf
NIM : 16.4.2.055

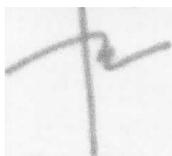
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudara Fajrin Ma'ruf, NIM: 16.4.2.055, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul, "Hubungan *good attitude* dan *good looking* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado" memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang *munaqasyah*

Demikian persetujuan ini dibuat untuk di proses lebih lanjut.

Manado, 20 Juni 2020

Pembimbing I



Hj. Nur Fitry Latief, SE., Ak., MSA., CA
NIP. 197111192005012002

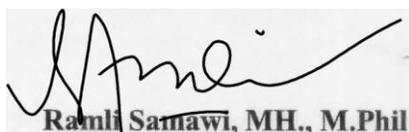
Pembimbing II



Syarifuddin, S.Ag., M.Ag
NIP. 197411272005011002

Mengetahui:

Ketua Program Studi Perbankan Syariah



Ranli Samawi, MH., M.Phil

NIP. 197607042009121002

PENGESAHAN TIM PENGUJI UJIAN SKRIPSI

Skripsi berjudul “**Hubungan Good Attitude dan Good Looking terhadap Peluang Kerja pada Bank Syariah di Kota Manado**” yang disusun oleh **Fajrin Ma’ruf**, ini telah diuji dalam Ujian Skripsi pada hari Rabu, 24 Juni 2020.

TIM PENGUJI:

1. Hj. Nur Fitry Latief, SE, Ak, MSA, CA (Ketua/Penguji)

2. Syarifuddin, S.Ag., M.Ag (Sekretaris/Penguji)

3. Dr. Munir Tubagus, S.Kom., M.Cs. (Penguji)

4. Sjamsuddin A.K. Antuli, S.Ag., M.A. (Penguji)

Manado, 27 Juni 2020

Dekan,



Dr. Rosdalina Bukido, M.Hum

NIP. 197803242006042003

MOTTO

**“Tak Akan Mati Kau Dihina, Tak Akan Puas Kau Dipuji,
Merendahlah Sampai Tak Ada Yang Mampu Merendahkanmu”**

ABSTRAK

Nama Penyusun : Fajrin Ma'ruf
NIM : 16.4.2.055
Judul Skripsi : Hubungan *Good Attitude* dan *Good Looking* terhadap
Peluang Kerja pada Bank Syariah di Kota Manado

Penelitian ini membahas tentang hubungan *good attitude* dan *good looking* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado. Latar belakang penelitian ini karena persaingan dalam dunia perbankan tidak hanya bertumpu pada proses pelayanan saja tetapi juga dalam hal manajemen sumber daya manusia termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah *good attitude* berhubungan terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado? apakah *good looking* berhubungan terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado? apakah *good attitude* dan *good looking* berhubungan secara simultan terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana hubungan *good attitude* dan *good looking* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado. Teknik pengumpulan yang digunakan adalah kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan *skala likert*. Analisis data yang terkumpul dilakukan secara kuantitatif dengan metode regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel X1 (*good attitude*) berhubungan terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado ditunjukkan dengan nilai thitung 4,847 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan variabel X2 (*good looking*) berhubungan terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado ditunjukkan dengan nilai thitung 4,161 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen (*good attitude* dan *good looking*) berhubungan terhadap variabel dependen (peluang kerja), hal ini dapat dibuktikan dari nilai Fhitung $59,773 > Ftabel 3,18$ dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Good Attitude*, *Good Looking* dan Peluang Kerja

ABSTRACT

Name : Fajrin Ma'ruf
SRN : 16.4.2.055
Faculty : Islamic Economics and Business
Study Program : Syariah Banking
Title : The Relationship between Good Attitude and Good Looking toward Employment Opportunities at Syariah Bank in Manado

This study discusses the relationship between good attitude and good looking towards job opportunities in syariah banks in the city of Manado. The background of this research is that competition in the world banking is not only based on the service process but also in terms of human resource management, including recruiting, screening, training, giving awards, and evaluating. The purposes of this study are to find out and explain how is the relationship of good attitude and good looking towards job opportunities in syariah banks in the city of Manado. The data collection technique used a questionnaire with Likert scale measurement. Analysis of the collected data was carried out quantitatively by using multiple linear regression methods.

The results of this study concluded that the variable X1 (good attitude) related to employment opportunities in syariah banks in the city of Manado is indicated by the value of t 4.847 with a significance value of $0.000 < 0.05$, and the X2 variable (good looking) is related to employment opportunities in syariah banks in the city of Manado shown by the value of t count 4.161 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Regression analysis results show that simultaneously, the independent variables (good attitude and good looking) are related to the dependent variable (job opportunities); this can be proven from the calculated F value of $59.777 > F$ table 3.18 and the significance value (Sig.) Of $0.000 < 0.05$.

Key Words: good attitude, good looking dan employment opportunities



KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan kenikmatan berupa iman, Islam dan juga kesehatan serta kekuatan kepada penulis, walaupun dengan langkah tertatih-tatih namun dengan penuh keyakinan dan ridho Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sembari dengan senantiasa berdoa semoga kita semua termasuk orang-orang yang diberkahi-Nya. Selanjutnya shalawat dan salam disampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah Islam berupa ajaran yang hak lagi sempurna bagi manusia dan seluruh penghuni alam ini.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Perbankan Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, maka penulis menyusun skripsi ini dengan judul “Hubungan *good attitude* dan *good looking* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado” dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mengalami kesulitan maupun hambatan, namun berkat adanya bantuan dari berbagai pihak dan izin dari Allah SWT, maka segala kesulitan dan hambatan tersebut dapat penulis hadapi sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Proses pembuatan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka dari itu penulis ucapkan terima kasih kepada;

1. Bapak Delmus Puneri Salim S.Ag., M.A., M.Res., Ph.D., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado beserta jajarannya.

2. Ibu Dr. Rosdalina Bukido, S.Ag., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado yang telah memberikan kelancaran pelaksanaan penelitian dan izin untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Ramli Samawi, S.Ag., MH., M.Phil selaku ketua Program Studi Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
4. Ibu Hj. Nur Fitry Latief, SE., Ak., MSA., CA selaku pembimbing I yang selalu memberikan arahan, saran, dan bimbingan selama penyelesaian skripsi
5. Bapak Syarifuddin, S.Ag., M.Ag selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan kesabaran serta memberikan masukan saran, kritik dan motivasi selama menyelesaikan skripsi.
6. Seluruh bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado yang telah memberikan ilmu dan nasehat selama di bangku perkuliahan.
7. Orang tua penulis yang tercinta yang telah mendoakan, mendidik, membesarkan, membiayai, menjadi inspirasi dan semangat terbesar guna mewujudkan cita-cita penulis serta memotivasi penulis untuk terus melangkah dan melupakan lelah demi berjuang di jalan Allah SWT dan dapat menjadi contoh yang baik bagi banyak orang.
8. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dalam peneliitian ini.

9. Pengurus Beasiswa Bidikmisi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado yang telah membiayai perkuliahan penulis.
10. Pimpinan dan seluruh *staff* Bank Muamalat Kantor Cabang Manado yang telah memberikan penulis kesempatan, pelajaran dan pengalaman melalui program KKP (Kuliah Kerja Profesi) terkhusus kepada Bapak Nurwahyu Ishak selaku *Branch Manager* Bank Muamalat Kantor Cabang Manado, dan Kak Endah Kusnawati selaku mentor penulis yang juga telah banyak memberikan ilmunya.
11. Sepupu terbaik yang selalu memberi input positif agar penulis semangat dalam penyusunan skripsi ini Asry Tarungais, Rizqika Fajria, dan Indira Mutia.
12. Sahabat terbaik dari semester satu sampai sekarang Andri Purwanto, M. Ilham, Umair Rahmat, Achmad Ghivary, Aswan Karnawan dan Rafiq Papatungan, serta seluruh teman-teman seperjuangan Perbankan Syari'ah B yang telah sama-sama berjuang demi meraih gelar sarjana.
13. Teman-teman KKP (Kuliah Kerja Profesi) yang menginspirasi dan selalu memotivasi, Redha Mohammad, Fathia Soleman, Anggi Ladiku, Nadila Jaseh, Yusran Humoka, Iis Hasrina, dan Rugaya Alhabsyi
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang mendukung serta banyak membantu penulis mengumpulkan data dan informasi untuk penyusunan skripsi ini.

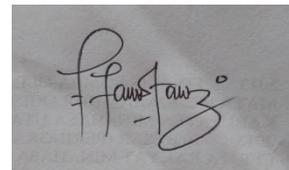
Penulis panjatkan doa agar seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, semoga atas bantuan dan amal baiknya mendapat imbalan dan pahala dari

Allah SWT. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi penulis sendiri maupun penulis berikutnya dan juga pembaca di masa yang akan datang.

Tak ada gading yang tak retak. Tak ada yang sempurna di dunia ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karenanya kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dan dapat disampaikan secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kekurangan dan kesalahan pada skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat dan menjadi tambahan khazanah pengetahuan bagi kita semua. Aamiin

Manado, 20 Juni 2020

Penulis

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is stylized and appears to read 'Fajrin Ma'ruf'.

Fajrin Ma'ruf
NIM : 16.4.2.055

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Operasional	8
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Kajian Teori	
1. <i>Good Attitude</i>	10
2. <i>Good Looking</i>	18
3. Peluang Kerja.....	22
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu.....	34
B. Rancangan Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel.....	36
D. Data dan Instrumen.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	49
B. Hasil Penelitian.....	59
C. Pembahasan.....	84

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	90
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 3.2	Pengelompokan Berdasarkan Jumlah Karyawan.....	36
Tabel 3.3	Jawaban Dengan Skala Likert	39
Tabel 4.1	Pengelompokan Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2	Pengelompokan Jumlah Karyawan Berdasarkan Kantor Bank Syariah	61
Tabel 4.3	Pengelompokan Jumlah Karyawan Bank Syariah Berdasarkan Usia.	62
Tabel 4.4	Pengelompokan Jumlah Karyawan Bank Syariah Berdasarkan Rentang Usia.....	64
Tabel 4.5	Pengelompokan Jumlah Tanggapan Responden Terhadap <i>Good Attitude</i>	65
Tabel 4.6	Pengelompokan Jumlah Tanggapan Responden Terhadap <i>Good Looking</i>	67
Tabel 4.7	Pengelompokan Jumlah Tanggapan Responden Terhadap Peluang Kerja.....	68
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Variabel X1 (<i>Good Attitude</i>).....	71
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas Variabel X2 (<i>Good Looking</i>)	72
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas Variabel Y (Peluang Kerja).....	72
Tabel 4.11	Uji Linearitas Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	73
Tabel 4.12	Uji Multikolinieritas.....	75
Tabel 4.13	Uji Korelasi	76
Tabel 4.14	Uji Regresi Berganda	79
Tabel 4.15	Uji t	80
Tabel 4.16	Uji F	82
Tabel 4.17	Uji Koefisien Determinasi.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas	77
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1

- a. Kuesioner Penelitian
- b. Tanggapan Responden

Lampiran 2

- a. Uji Validitas Data
- b. Uji Reliabilitas Variabel X1 (*Good Attitude*)
- c. Uji Reliabilitas Variabel X2 (*Good Looking*)
- d. Uji Reliabilitas Variabel Y (Peluang Kerja)

Lampiran 3

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinieritas
- c. Uji Korelasi
- d. Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 4

- a. Uji Regresi Berganda

Lampiran 5

- a. Uji t
- b. Uji F

Lampiran 6

- a. Tabel r
- b. Table F

Lampiran 7

Uji Koefisien Determinasi

Lampiran 8

- a. Dokumentasi Pengisian Kuesioner oleh Responden

Lampiran 9

- a. Surat Selesai Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perekonomian Indonesia khususnya dalam sektor jasa menciptakan sebuah persaingan yang semakin ketat tidak terkecuali pada sektor perbankan, dimana pada saat ini persaingan dalam dunia perbankan tidak lagi bertumpu pada proses pelayanan yang dilakukan oleh karyawan. Hal tersebut membuat perbankan harus cepat dan tanggap dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya melayani masyarakat, dimana setiap bank mengemas jasa mereka sedemikian rupa untuk menarik para konsumen. Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tersediannya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan.

Good attitude atau sikap yang baik adalah salah satu hal yang sering di terlihat pada diri seorang karyawan bank. Pada saat kita pergi ke bank tentu kita akan dilayani oleh para karyawan dengan ramah seperti mengucapkan salam,

mempersilahkan duduk dan berbagai hal lainnya terkait sikap karyawan kepada nasabah. Telah banyak penelitian tentang pelayanan karyawan terhadap kepuasan nasabah dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nasabah terpuaskan terhadap pelayanan yang diberikan karyawan bank. Hal ini menunjukkan bahwa *good attitude* atau sikap yang baik haruslah ada dalam diri karyawan bank. Namun yang menjadi pertanyaan apakah sikap yang baik atau *good attitude* ini adalah sifat asli dari karyawan bank itu sendiri ataukah tuntutan organisasi yang mengharuskan karyawan bank untuk bersikap seperti itu untuk mendapatkan nasabah sebanyak-banyaknya? tentu hal ini menarik untuk di teliti.

Dalam *8th International Conference on Islamics and Finance*, Habib Ahmed menjelaskan tentang *Defining Ethics in Islamic Finance : Looking Beyond Legality*, dijelaskan bahwa semua bank syariah diharapkan memiliki etika dengan cara yang serupa dengan rekan-rekan konvensional. Etika ini mencakup antara lain melakukan operasi dengan integritas dan dengan ketrampilan, perhatian dan ketekunan, menghindari konflik kepentingan dan lain-lain. Etika berhubungan dengan pengertian tentang apa yang benar dan salah dalam konteks organisasi, untuk bank syariah juga akan dipengaruhi oleh pengertian Islam tentang legalitas dan moralitas. Dengan demikian bank syariah akan memiliki dimensi etika tambahan yang timbul dari mereka terhadap kepatuhan hukum dan moral syariah. Salah satu cara untuk menghubungkan moral dengan etika adalah dengan memeriksa dampak kegiatan perusahaan di masyarakat. Suatu kegiatan bisnis akan

etis jika mempromosikan kebaikan di masyarakat, sebaliknya setiap praktik perbankan yang menghasilkan efek buruk pada kesejahtraannya atau moral Islam akan dianggap tidak etis.¹ Penulis menggunakan logika yang sama untuk menentukan hubungan *good attitude* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado.

Sementara itu berbicara tentang *good looking* atau penampilan yang baik bukanlah suatu hal yang mengejutkan jika karyawan di bank itu tampan-tampan dan cantik-cantik bahkan banyak diantara mereka merupakan duta duta daerah karena paras mereka yang tampan nan rupawan. Sehingga dari hal inilah muncul suatu stigma di masyarakat bahwa untuk menjadi *banker* atau pegawai bank seseorang itu haruslah memiliki faktor *good looking*, namun dalam hal ini mereka lebih berfokus kepada *physical appearance* atau penampilan fisik. Dari hal ini banyak orang-orang yang ingin menjadi karyawan bank merasa tidak percaya diri karena merasa kurang cantik atau tampan untuk memenuhi standart kecantikan dan ketampanan di masyarakat untuk menajdi karyawan bank.

Dalam penelitian oleh Bradley J. Ruffle and Ze'ev Shtudinner, tentang *Are Good-Looking People More Employable?* didapatkan kesimpulan bahwa pada temuan temuan dari percobaan lapangan memperjelas bahwa kandidat pekerja yang menarik dan polos tidak diperlakukan sama. Diskriminasi kecantikan terjadi pada tahap awal pencarian kerja, dan tidak hanya melalui gaji yang berbeda. Seorang laki-laki biasa perlu

¹ Ahmed Habib. *Defining Ethics in Islamic Finance : Looking Beyond Legality, 8th International Conference on Islamics and Finance*, p. 5

mengirimkan CV dua kali lebih banyak dari pada seorang laki-laki yang menarik agar bisa mendapatkan kesempatan yang sama untuk dihubungi kembali. Di sisi lain, wanita yang menarik dan polos lebih baik menghapus foto-foto mereka dari CV karena dengan memasukan foto ke dalam CV akan mengurangi peluang untuk dihubungi kembali sebesar 20% hingga 30%. Perusahaan ingin merekrut kandidat yang paling memenuhi syarat. Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecantikan dan ketampanan merusak proses perekrutan.²

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa perlunya perubahan terkait hal ini, penulis memilih untuk menjadi bagian dari perubahan itu dengan memilih jurusan perbankan syariah dan memilih judul ini sehingga penulis dapat membantu orang-orang yang ingin menjadi karyawan bank tanpa menilai siapa mereka dan dari mana mereka berasal. Penulis percaya bahwa menjadi orang-orang yang punya semangat kerja keras adalah hal terpenting dalam hal peluang kerja. Pada dasarnya cara perusahaan menilai seseorang sebelum diterima bekerja yaitu dari segi sikap biasanya mereka menilai bahwa sikap berkenaan dengan cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku, sementara dari segi penampilan biasanya mereka menilai bahwa penampilan adalah sebuah *image* dan representasi dari citra seseorang akan terlihat berdasarkan sebuah penampilan. Seseorang akan menjaga sebuah penampilan mereka agar terlihat baik. Penampilan

² Bradley J. Ruffle and Ze'ev Shtudiner, 'Are Good-Looking People More Employable?', *Management Science*, 2015, p. 26 <<https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1927>>.

yang baik (*good looking*) dan rapi secara otomatis akan dinilai dengan orang dengan pribadi yang sopan dan baik.

Interpretasi kerja saat ini berkisar dari penggunaan langkah-langkah sederhana, seperti apakah lulusan telah mendapatka pekerjaan, jika tingkat kerja diukur dalam ketentuan sederhana apakah lulusan telah berhasil mengamankan pekerjaan di dalam enam bulan lulus, pertanyaan yang perlu ditanyakan tentang apakah iya atau tidak para lulusan menggunakan ketrampilan, pengetahuan dan pemahaman yang diperoleh dalam gelar mereka. Efisiensi dan kualias pencarian adalah pertanyaan yang paling banyak dicari. Pada tingkat paling umum, pengalaman kerja mengacu pada bayaran, pikiran, dan pembelian yang dimiliki orang tentang pekerjaan secara umum dan pekerjaan mereka dan organisasi pada khususnya. Perasaan, pikiran, dan kepercayaan ini yang menggambarkan bagaimana orang mengalami pekerjaan telah pelajari seperti konstruksi nilai, sikap dan mood kerja.³

Penulis memilih peluang kerja sebagai variable y atau varibel dependen karena penulis memposisikan diri penulis dan orang orang yang ingin menjadi *banker* namun memiliki masalah yang sama yaitu terkait dengan stigma tersebut. Penulis ingin mengetahui apakah semua orang punya kesempatan yang sama untuk bisa bekerja di bank. Penulis selalu percaya bahwa masa depan yang penuh harapan

³ Jennifer M. George and Gareth R. Jones, 'Experiencing Work: Values, Attitudes, and Moods', *Human Relations*, 1997, p. 394 <<https://doi.org/10.1177/001872679705000404>>.

pun ada bagi mereka yang punya mental dan *attitude* yang baik serta punya mimpi besar. Sebagai generasi muda sebenarnya punya potensi dan kesempatan yang sangat luar biasa untuk bisa memberikan impact positif untuk masyarakat kita. Namun untuk melakukannya kita harus percaya pada diri kita, kita harus percaya bahwa kita mampu melakukannya dan kita harus bekerja keras untuk itu dan memang mungkin kita tidak bisa menaklukkan satu dunia ini namun setidaknya kita bisa memberikan impact positif kepada 1 orang kepada 10 orang atau bahkan 100 orang, setidaknya satu hal yang harus kita lakukan adalah melakukan 1 tindakan nyata untuk melahirkan 1000 perubahan, dan memilih penelitian ini adalah salah satu cara saya bagaimana saya bisa melahirkan 1000 perubahan itu,

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul ***“Hubungan Good Attitude dan Good Looking Terhadap Peluang Kerja Pada Bank Syariah di Kota Manado”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *good attitude* berhubungan terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado?
2. Apakah *good looking* berhubungan terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado?

3. Apakah *good attitude* dan *good looking* berhubungan terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan *good attitude* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan *good looking* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan *good attitude* dan *good looking* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado secara simultan

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta membuka cakrawala mengenai mengenai hal-hal yang melatarbelakangi hubungan *good attitude* dan *good looking* terhadap peluang kerja di bank syariah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi akademisi, penulis berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk menambah informasi mengenai hal-hal yang melatarbelakangi hubungan *good attitude* dan *good looking* terhadap peluang kerja di bank syariah.

- b. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman di bidang penelitian mengenai hubungan *good attitude* dan *good looking* terhadap peluang kerja di bank syariah.
- c. Bagi masyarakat dan khususnya bagi orang-orang yang ingin menjadi banker, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mereka melihat hubungan *good attitude* dan *good looking* terhadap peluang kerja di bank syariah.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional atau yang disebut definisi kerja adalah pedoman untuk melaksanakan suatu penelitian atau pekerjaan tertentu.

1. *Good attitude* (X1)

Sikap adalah kecenderungan untuk bertindak berkenaan dengan objek tertentu. Sikap adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. Lebih lanjut konsep tentang sikap atau dalam bahasa Inggris disebut *attitude* adalah satu cara bereaksi terhadap suatu perangsang.⁴

2. *Good looking* (X2)

Good looking atau banyak yang menyebutnya dengan penampilan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan penampilan luar manusia yang mudah diamati dan dinilai oleh manusia lain. Penampilan fisik secara disadari atau tidak dapat menimbulkan respon atau tanggapan tertentu dari orang lain.

⁴ Djaali, 'Doc 14', in *Psikologi Pendidikan Djaali*, 2008, p. 114.

Sekalipun, dalam kenyataannya banyak ahli yang tidak setuju jika penilaian akan seseorang di dasarkan pada penampilan luarnya saja.⁵

3. Peluang kerja (Y)

Peluang kerja adalah banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia untuk angkata kerja. Masalah peluang kerja merupakan tantangan yang berat khususnya bagi generasi muda. Persoalan muncul karena pertumbuhan angkatan kerja yang cepat yang kurang diimbangi dengan penyediaan lapangan pekerjaan.⁶

⁵ Windura sutanto, *Boom! 8 Dinamit Kreativitas Dalam Karier* Jakarta : Elex Media Komputindo, 2009 p. 25

⁶ Drs T. Glarso, SJ, *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro* Yogyakarta: Kansius, 2004 p. 207

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. Kajian Teori

1. *Good attitude*

a. Pengertian *attitude*

Sikap (*attitude*) merupakan konsepsi yang bersifat abstrak tentang pemahaman perilaku manusia. Seseorang akan lebih mudah memahami perilaku orang lain apabila terlebih dahulu mengetahui sikap atau latar belakang terbentuknya sikap pada orang tersebut. Perubahan sikap yang sedang berlangsung merupakan perubahan sistem dari penilaian positif ke negatif atau sebaliknya, merasakan emosi dan sikap yang setuju atau tidak setuju terhadap objek. Objek sikap itu sendiri terdiri dari pengetahuan, perasaan, dan perubahan sikap.⁷

Syamsudin mengungkapkan bahwa sikap adalah tingkah laku atau gerakan-gerakan yang tampak dan di tampilkan dalam interaksinya dengan lingkungan sosial. Interaksi tersebut terdapat proses saling merespon, saling mempengaruhi serta saling menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial.⁸. Menurut Mar'at, sikap adalah tingkatan afeksi (perasaan), baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan objek psikologi, dengan

⁷Hamim Rosyidi, 濟無No Title No Title, *Psikologi Sosial*, 2012, p. 12 <<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>>.

⁸ Makmun A, Syamsudin, *Psikologi Kependidikan, Psikologi Kependidikan*, 2003, p. 10 <<https://doi.org/10.1109/CCA.2000.897431>>.

demikian perasaan dalam merespon suatu objek, dapat positif yaitu perasaan senang, menerima, terbuka, dan lain-lain dan dapat negatif yaitu perasaan tidak senang, tidak menerima, tidak terbuka, dan lain-lain.⁹

Menurut Sarwono sikap (*attitude*) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja (netral) dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi orang-orang atau kelompok.¹⁰ Djaali mengemukakan bahwa sikap adalah kecenderungan untuk bertindak berkenaan dengan objek tertentu. Sikap adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. Lebih lanjut konsep tentang sikap atau dalam bahasa Inggris disebut *attitude* adalah satu cara bereaksi terhadap suatu perangsang.¹¹ Sedangkan menurut Harsono, sikap merupakan suatu kecenderungan untuk bereaksi dengan cara tertentu terhadap suatu perangsang atau situasi yang akan di hadapi.¹² Menurut Notoadmojo, sikap adalah respon tertutup seseorang terhadap stimulus atau objek tertentu, yang sudah melibatkan faktor pendapat dan emosi yang bersangkutan (senang – tidak senang, baik – tidak baik, dan sebagainya).¹³

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa sikap adalah keadaan diri dalam manusia yang menggerakkan untuk

⁹ Mar'at, *Sikap Manusia: Perubahan serta Pengukurannya*, Bandung: Ghalia Indonesia, 2000 p. 21

¹⁰ Sarwono, *Psikologi Sosial*, Jakarta: Salemba humanika, 2010 p. 201

¹¹ Djaali, p. 114.

¹² Harsono, *Teori Sikap dan Perilaku* Yogyakarta: Tiara Wacana, 2000 p. 141

¹³ Notoadmojo, *Pengertian Sikap dan Perilaku*, Jakarta: Bumi Aksara p. 96

bertindak atau berbuat dalam kegiatan tertentu dengan perasaan tertentu di dalam menanggapi objek situasi atau kondisi di lingkungan sekitarnya.

b. Pengukuran sikap

Berbagai aspek guna memahami sikap manusia dalam pengukuran sikap pada penelitian adalah sebagai berikut:

1) Observasi perilaku

Perilaku merupakan salah satu indikator sikap individu yaitu:

- a) Perilaku hanya akan konsisten dengan sikap apabila kondisi dan situasi memungkinkan.
- b) Interpretasi sikap harus sangat hati-hati apabila hanya didasarkan dari pengamatan terhadap perilaku yang ditampakkan oleh seseorang.¹⁴

2) Penanyaan langsung

- a) Individu merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b) Manusia akan mengemukakan secara terbuka apa yang dirasakannya.
- c) Orang akan mengemukakan pendapat dan jawaban yang sebenarnya secara terbuka hanya apabila situasi dan kondisi memungkinkan.
- d) Sikap merupakan variabel yang terlalu kompleks untuk di ungkap dengan pertanyaan tunggal sangat tergantung pada kalimat yang digunakan dalam pertanyaan, konteks pertanyaannya, cara

¹⁴ Rosyidi, p. 23.

menanyakannya, situasi dan kondisi yang merupakan faktor luar dan lain-lain

- 3) Pengungkapan langsung
 - a) Pengungkapan secara tertulis dapat dilakukan dengan menggunakan item tunggal atau item ganda.
 - b) Item tunggal, responden diminta menjawab langsung suatu pertanyaan sikap tertulis dengan memberi tanda setuju atau tidak setuju
 - c) Item ganda, disajikan dengan menggunakan sepasang kata sifat yang bertentangan satu sama lain. Contoh: Cantik-Jelek, Suka-Benci¹⁵
- 4) Skala sikap
 - a) Berupa kumpulan pernyataan-pernyataan mengenai suatu objek sikap.
 - b) Dapat berupa pernyataan langsung yang jelas tujuannya tapi juga bisa berupa pernyataan tidak langsung yang tampak kurang jelas tujuannya bagi responden.
 - c) Model pengungkapan sikap dalam bentuk *self-report* yang hingga kini dianggap paling dapat diandalkan.

¹⁵ Rosyidi, p. 24.

5) Pengukuran terselubung

a) Observasi perilaku berupa pengamatan terhadap reaksi-reaksi fisiologis yang terjadi tanpa disadari oleh yang bersangkutan.
Contoh: reaksi wajah, nada suara, dan gerak tubuh

b) Reaksi-reaksi fisiologis dapat mencerminkan intensitas sikap seseorang terhadap suatu objek akan tetapi tidak menjelaskan arah sikapnya apakah akan positif atau negatif.¹⁶

c. Terbentuknya sikap

Sikap terbentuk melalui bermacam-macam cara, antara lain:

1. Melalui pengalaman yang berulang-ulang, atau dapat pula melalui suatu pengalaman yang disertai perasaan mendalam (pengalaman traumatik)
2. Melalui imitasi. Peniruan dapat terjadi tanpa disengaja. Dalam hal terakhir individu minat dan rasa kagum terhadap mode, disamping itu diperlukan pemahaman dan kemampuan untuk mengenal dan mengingat model yang hendak ditiru, peniru akan terjadi lebih lancar bila dilakukan secara kolektif dari pada perorangan.
3. Melalui sugesti. Disini seseorang membentuk suatu sikap terhadap objek tanpa suatu alasan dan pemikiran yang jelas, tetapi semata mata karena pengaruh yang datang dari seseorang atau sesuatu yang mempunyai wibawa dalam pandangannya.

¹⁶ Rosyidi, p. 25.

4. Melalui identifikasi. Disini seseorang meniru orang lain atau suatu organisasi/badan tertentu didasari suatu keterkaitan emosional sifatnya, meniru dalam hal ini lebih banyak dalam arti berusaha menyamai: identifikasi seperti ini terjadi antara anak dengan orang tua, pengikut dengan pemimpin, siswa dengan guru, antara anggota suatu kelompok dengan anggota lainnya dalam kelompok tersebut yang dianggap paling mewakili kelompok yang bersangkutan.¹⁷

Menurut Sarwono sikap dapat terbentuk atau berubah melalui empat macam cara yaitu:

1. Adopsi. Kejadian-kejadian dan peristiwa-peristiwa yang terjadi berulang-ulang dan terus-menerus, lama-kelamaan secara bertahap diserap kedalam diri individu dan dan mempengaruhi terbentuknya suatu sikap.
2. Diferensiasi. Dengan berkembangnya intelegensi, bertambahnya pengalaman, sejalan dengan bertambahnya usia maka ada hal-hal yang tadinya dianggap sejenis, sekarang dipandang tersendiri lepas dari jenisnya. Terhadap ojekt tersebut dapat terbentuk sikap tersendiri.
3. Integrasi. Pembentukan sikap disini terjadi secara bertahap dimulai dengan berbagai pengalaman yang berhubungan dengan satu hal tertentu sehingga akhirnya terbentuk sikap mengenai hal tersebut.

¹⁷Slameto, 'Prestasi Belajar', *Journal of Education*, 2003, p. 189 <<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>>.

4. Trauma. Trauma adalah pengalaman yang tiba-tiba, mengejutkan yang meninggalkan kesan yang mendalam pada jiwa orang yang bersangkutan. Pengalaman-pengalaman yang traumatis dapat juga menyebabkan terbentuknya sikap.¹⁸

d. Sikap yang baik (*Good Attitude*) menurut ajaran Islam

Masalah akhlak dalam ajaran Islam sangat mendapatkan perhatian yang begitu besar. Menurut ajaran Islam penentuan baik dan buruk harus didasarkan pada petunjuk Al-Qur'an dan Al-hadist.

1. QS An-Nahl/16: 125

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ - ١٢٥

Terjemahannya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dia-lah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia-lah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.¹⁹

2. QS Al-Baqarah/2: 158

إِنَّ الصَّفَا وَالْمَرْوَةَ مِنْ شَعَابِرِ اللَّهِ فَمَنْ حَجَّ الْبَيْتَ أَوْ اعْتَمَرَ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِ أَنْ يَطَّوَّفَ بِهِمَا وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ - ١٥٨

Terjemahannya: Sesungguhnya Safa dan Marwa adalah sebagian dari syi'ar (agama) Allah. Maka barangsiapa yang beribadah haji

¹⁸ Sarwono, Sarlio W, & Eko A. Meinarno, *Psikologi Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika, 2009, p. 203

¹⁹ <https://quran.kemenag.go.id/sura/16> (Diakses 8 Juni 2020)

ke Baitullah atau ber'umrah, maka tidak ada dosa baginya mengerjakan sa'i antara keduanya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, maka Allah maha mensyukuri maha mengetahui.²⁰

3. QS Al-Isra/17: 23

﴿ وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۖ إِنَّمَا يُبَلِّغُنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَيْهِمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا آفٌ وَلَا تُنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا ۚ ۲۳ ﴾

Terjemahnya: Dan Tuhanmu telah memerintahkan agar kamu jangan menyembah selain Dia dan hendaklah berbuat baik kepada ibu bapakmu. Jika salah seorang di antara keduanya atau kedua-duanya sampai berusia lanjut dalam pemeliharaanmu, maka sekali-kali janganlah engkau mengatakan kepada keduanya perkataan “ah” dan janganlah kamu membentak keduanya dan ucapkanlah kepada keduanya perkataan yang baik.²¹

e. Indikator good attitude

1) Konsisten

Konsisten adalah fokus pada suatu bidang yang mana kita tidak akan berpindah menuju bidang lain sebelum pondasi bidang pertama benar-benar kuat.²²

2) Transparansi

Transparansi adalah kewajiban bagi para pengelola untuk menjalankan prinsip keterbukaan dalam proses keputusan dan penyampaian informasi²³

²⁰ <https://quran.kemenag.go.id/sura/2> (Diakses 8 Juni 2020)

²¹ <https://quran.kemenag.go.id/sura/17> (Diakses 8 Juni 2020)

²² Syarif, Reza M, *Life Excellent; Menuju Hidup Lebih Baik*, Jakarta: Prestasi Jakarta, 2005, p.31

²³ Sukrisno Agoes and I Cenik Ardana, ‘Good Corporate Governance (GCG)’, in *Etika Bisnis Dan Profesi*, 2009, p. 203 <<https://doi.org/10.20884/1.sar.2017.2.2.591>>.

3) Percaya Diri

Percaya diri adalah suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri²⁴

4) Respon

Respon adalah umpan balik yang memiliki peran atau pengaruh yang besar dalam menentukan baik atau tidaknya suatu komunikasi²⁵

5) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian, dan lain-lain.²⁶

2. *Good Looking*

a. Pengertian *good looking*

Sebuah *image* dan representasi dari citra seseorang akan terlihat berdasarkan sebuah penampilan. Seseorang akan menjaga sebuah penampilan mereka agar terlihat baik. Penampilan yang baik (*Good looking*) dan rapi secara otomatis akan dinilai dengan orang dengan pribadi yang sopan dan baik. Penampilan sangat identik dengan namanya pakaian atau

²⁴ Lautser, Peter, *Tes kepribadian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) p.4

²⁵ Ahmad Subandi, *Psikologi Sosial*, cet ke-2, (Jakarta: Bulan Bintang, 1982) p.50

²⁶ Dani Vardiansyah, *Filsafat Komunikasi Suatu Pengantar*, Cet. II, (Jakarta PT. Indeks, 2008) p. 25

fashion. Penampilan yang di sertai dengan adanya busana, pakaian, dandanan, perhiasan, dan lain-lain. Karena hal tersebut, busana atau pakaian dapat merubah status sosial seseorang dan identitasnya. Tak sedikit seseorang atau sekelompok orang akan membuat sebuah kesimpulan tentang siapa anda melalui apa yang anda pakai. Melihat seseorang berdasarkan penampilannya terkadang adanya sebuah *stereotype* dalam diri. Karena ketika melihat seseorang tak bisa dipungkiri bahwa kita akan melihatnya berdasarkan penampilan terlebih dahulu. Apa yang kita lihat belum tentu itu adalah benar-benar kenyataannya.²⁷

Menurut Cherry *good looking* adalah sekelompok manusia, suatu masyarakat, suatu budaya, saya ingin mendefinisikannya, sebagai orang yang berkomunikasi (*people communication*).²⁸ Douglas dan Isherwood memberikan tanggapan terkait hal tersebut bahwa manusia ketika berkomunikasi dengan manusia lain membutuhkan barang-barang dan untuk memahami yang terjadi di sekelilingnya. Memang ini dua kebutuhan, namun sebenarnya tunggal, yakni untuk berkomunikasi hanya bisa dibentuk dalam sistem makna yang terstruktur.²⁹ Dion et al's merintis penelitian mengungkapkan bahwa orang-orang yang menarik dipercaya memiliki

²⁷ Syahputri, Faramita, *Penampilan Mahasiswa Clubbers di Kota Malang (Studi Dramaturgi terhadap Clubbers Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang)* Malang: Universitas Muhammadiyah, 2019 p. 9

²⁸ Eric H. Lenneberg and Colin Cherry, 'On Human Communication: A Review, a Survey, and a Criticism', *Language*, 1957, p. 4 <<https://doi.org/10.2307/411311>>.

²⁹ Marry Douglas and Baron Isherwood. *The Worlds of Goods: Towards an Anthropology of Consumption* (New York: W. W. Norton, 1979) p. 95

prospek karir yang lebih baik, memiliki sifat-sifat yang diinginkan secara sosial (seperti kepekaan, kebaikan, ketenangan, kesederhanaan dan keterbukaan), untuk menjadi pasangan yang lebih baik dan menjalani kehidupan yang lebih bahagia.³⁰

Keseharian seseorang akan selalu didampingi dengan sebuah penampilan yang membuat mereka percaya diri dan nyaman. Pakaian dan dandanan yang digunakan secara tidak langsung untuk menarik perhatian sejenis maupun lawan jenis. Pakaian dan *fashion* sering kali digunakan manusia untuk menunjukkan sebuah nilai sosial atau status. Berdasarkan penampilan seseorang dengan menggunakan fashion yang berkelas akan beralih diantara kelas-kelas agar eksis.

Ketika berpenampilan terkadang seseorang akan menunjukkan bagaimana mereka berperilaku. Perilaku akan dibentuk dan dibuat saat berpenampilan untuk kesuatu tempat. Dalam sehari-hari bisa saja berpenampilan dengan berbagai macam penampilan yang berbeda-beda untuk mencocokkan posisi dan disuatu tempat. Maka dari itu penampilan seseorang akan merubah perilakunya ketika mereka berada di tempat berbeda.

Maka dari itu berpenampilan sangat membangun citra seseorang, mereka akan berlomba-lomba berpenampilan baik demi status sosial

³⁰ Karen Dion, Ellen Berscheid, and Elaine Walster, 'What Is Beautiful Is Good', *Journal of Personality and Social Psychology*, 1972, p. 285 <<https://doi.org/10.1037/h0033731>>.

mereka. Sebagian orang melakukan sesuatu yang diluar jangkauan mereka. Memang sebagian orang mengubah hanya demi status sosialnya. Sebenarnya, kalau dilihat lebih dalam mereka mengubah cara berpenampilan hanya untuk dianggap oleh orang lain. Tanpa ia sadari bahwa hal tersebut membuatnya jauh dari diri sendiri dan tidak menjadi dirinya. Terkadang adapun yang berpenampilan tidak sesuai dengan dirinya. Masalahnya ketika mereka tidak berpenampilan sesuai jati dirinya maka perilakunya akan secara otomatis berbeda dengan dirinya sendiri. Karena itu disinilah adanya sebuah perilaku yang dibentuk melalui penampilan yang akan menarik simpati setia orang lain.³¹

b. Indikator good looking

1) Kerapian

Penampilan yang baik (*Good looking*) dan rapi secara otomatis akan dinilai dengan orang dengan pribadi yang sopan dan baik.

2) Fashion

Fashion adalah budaya. Sebuah representasi akan suatu status social dan perkembangan suatu kelompok masyarakat.³²

3) Penampilan fisik

³¹ Syahputri, Faramita, *Penampilan Mahasiswa Clubbers di Kota Malang* (Studi Dramaturgi terhadap Clubbers Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang) Malang: Universitas Muhammadiyah, 2019, p. 10

³² Kho, Cristopher dan Meishyel Loembie. *The Fashion Bible for Man*, Jakarta: PT Gramedia, 2013, p.110

Penampilan fisik secara disadari atau tidak dapat menimbulkan respon atau tanggapan tertentu dari orang lain. Sekalipun, dalam kenyataannya banyak ahli yang tidak setuju jika penilaian akan seseorang di dasarkan pada penampilan luarnya saja.³³

4) Lifestyle

Gaya hidup sering digambarkan dengan kegiatan, minat, dan opini dari seseorang (*activity, interest, and opinion*). Gaya hidup seseorang biasanya tidak permanen dan cepat berubah. Seseorang mungkin dengan cepat mengganti model dan merk pakaiannya karena menyesuaikan dengan perubahan hidupnya³⁴

5) Sosial

Peristiwa sosial sehari hari harus bersifat sederhana dengan maksud dapat ditemui dimana saja, kapan saja.³⁵

3. Peluang kerja

a. Pengertian peluang kerja

Peluang kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut serta aktif dalam kegiatan perekonomian. Menurut Esmara, peluang kerja dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang

³³ Windura sutanto, *Boom! 8 Dinamit Kreativitas Dalam Karier*, Jakarta : Elex Media Komputindo, 2009, p. 25

³⁴ U Sumarwan, 'Perilaku Konsumen: Teori Dan Penerapannya Dalam Pemasaran', *Ghalia Indonesia, Jakarta*, 2003, p. 1.

³⁵ I B Wirawan, *Teori Teori Sosial dalam Tiga Paradigma*, Jakarta: Kencana, 2012, h. 164

sudah memperoleh pekerjaan, semakin banyak orang yang bekerja, semakin luas peluang kerja.³⁶

Menurut Sagir, kesempatan kerja sebagai lapangan usaha atau peluang kerja yang sudah tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian suatu peluang kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan peluang kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan³⁷

Menurut Sukirno, peluang kerja sebagai suatu keadaan dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan.³⁸ Sementara itu kesempatan kerja atau peluang kerja identik dengan Sasaran Pembangunan Nasional, khususnya pembangunan ekonomi. Oleh karena itu kesempatan kerja merupakan sumber pendapatan bagi mereka yang memperoleh kesempatan kerja, disamping merupakan sumber peningkatan pendapatan nasional, melalui peningkatan Produk Nasional Bruto. Oleh karena itulah dalam GBHN pun disebutkan bahwa tujuan pembangunan nasional disamping meningkatkan produk nasional, maka pertumbuhan ekonomi harus mempercepat pula pertumbuhan lapangan pekerjaan, oleh karena peluang kerja bukan saja memiliki nilai ekonomis, tetapi juga memiliki nilai kemanusiaan dengan

³⁶ Esmara, *Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, Jakarta: UI Press, 1986, p.134

³⁷ Suharsono Sagir, *Kesempatan Kerja dan Tenaga Kerja*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994, p. 52

³⁸ Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi Teori Pengantar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000, p.68

menumbuhkan rasa harga diri, sehingga memberikan isi kepada asas kemanusiaan.³⁹

Interpretasi kerja saat ini berkisar dari penggunaan langkah-langkah sederhana, seperti apakah lulusan telah mendapatka pekerjaan, jika tingkat kerja diukur dalam ketentuan sederhana apakah lulusan telah berhasil mengamankan pekerjaan di dalam enam bulan lulus, pertanyaan yang perlu ditanyakan tentang apakah iya atau tidak para lulusan menggunakan ketrampilan, pengetahuan dan pemahaman yang diperoleh dalam gelar mereka. Efisiensi dan kualias pencarian adalah pertanyaan yang paling banyak dicari. Pada tingkat paling umum, pengalaman kerja mengacu pada bayaran, pikiran, dan pembelian yang dimiliki orang tentang pekerjaan secara umum dan pekerjaan mereka dan organisasi pada khususnya. Perasaan, pikiran, dan kepercayaan ini yang menggambarkan bagaimana orang mengalami pekerjaan telah pelajari seperti konstruksi nilai, sikap dan mood kerja.⁴⁰

b. Indikator peluang kerja

1) Usia kerja

Tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat

³⁹ Glen Yericko Sondakh dkk, *Pengaruh Belanja Modal Pemerintah Daerah dan Investasi Swasta Terhadap Kesempatan Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi di Kota Manado* (Tahun 2006-2015) Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 17 No. 01 Tahun 2017, p.149

⁴⁰ Jenifer M. George and Gareth R. Jones, *Experiencing Work: Values, Attitudes and Moods* (exas: The Tafistock Institute, 1997, p.394

memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.⁴¹

2) Permintaan tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja adalah sebuah daftar berbagai alternative kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji.⁴²

3) Gaji/upah

Istilah gaji biasanya digunakan untuk pembayaran atas pemakaian jasa karyawan bagian manajerial dan administrasi. Besarnya gaji yang diterima oleh karyawan dihitung berdasarkan tarif bulanan.⁴³

4) Pengangguran

Pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya.⁴⁴

5) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu.⁴⁵

⁴¹ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014, p. 71

⁴² Aris Anata, *Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia*, Jakarta: Sinar Harapan, 2008, p. 78

⁴³ Hery, *Pengantar Akuntansi 2*, Jakarta: Erlangga, 2002, p. 13

⁴⁴ Sadono, Sukirno, *Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran dari klasik Hingga Keynesian Baru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000, p. 8

⁴⁵ Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013, p.123

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Ainun Mardiah	Pengaruh Penampilan Modis Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Perempuan pada Bank Danamon Cabang Pekanbaru. Pekanbaru, UIN Suska Riau	Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa penampilan modis berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan perempuan pada Bank Danamon Cabang Pekanbaru	Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang penampilan, dan penampilan juga sama-sama mempunyai pengaruh positif.	Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada tujuam dari penampilan itu sendiri yaitu penelitian ini lebih berfokus pada pengembangan karir, sementara penelitian penulis lebih berfokus pada peluang kerja. Perbedaan juga

					terletak pada tempat yaitu di Pekanbaru dan di Manado
2.	Laura P Nauman dkk	Personality Judgment Based on Physical Apperance	Penelitian ini berkembang dan menyempurnakan studi pemahaman tentang penilaian kepribadian dan peran penampilan fisik dalam pembentukan kesan. Dengan menggunakan foto seluruh tubuhdan memeriksa berbagai ciri-ciri,	Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang penampilan.	Perbedaannya adalah penelitian ini lebih berfokus kepada penampilan fisik dengan menggunakan foto seluruh tubuhdan memeriksa berbagai ciri-ciri, penelitian ini mengidentifikas i domain akurasi yang telah

			penelitian ini mengidentifikasi domain akurasi yang telah diabaikan.		diabaikan. Sementara penelitian penulis lebih luas karena tidak hanya berfokus pada penampilan fisik saja
3.	Jenifer M Gerorge. and Gareth R. Jones	Experiencing Work: Values, Attitudes and Moods	Didapatkan kesimpulan bahwa nilai-nilai kerja, sikap, dan suasana hati adalah konsep yang sangat kompleks. Nilai-nilai kerja, sikap dan suasana hati menangkap cara-	Penelitian ini sama-sama membahas tentang sikap itu sendiri, dan juga titik persamaannya terletak pada tujuan dari sikap itu sendiri yaitu pada	Perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian ini penerapannya lebih luas yaitu pada perusahaan secara universal, sementara penelitian penulis lebih berfokus kepada

			cara penting dari pengalaman kerja.	pekerjaan	bank syariah.
4	Frisca Dewi	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Provinsi Lampung	Secara bersama-sama variable pertumbuhan ekonomi, angkatan kerja dan inflasi berpengaruh terhadap kesempatan kerja di provinsi Lampung	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang kesempatan kerja atau peluang kerja sebagai variabel terikat	Perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian ini fokus masalahnya lebih luas yaitu yaitu fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja seperti pertumbuhan ekonomi, angkatan kerja dan inflasi.

5	Sumenda Istiati, dkk	Analisis Kesempatan Kerja Sektoral di Indonesia	Tingkat kesempatan kerja atau peluang kerja yang reatif adalah pada sektor pertambangan dan penggalian, kemudian sektor keuangan, persewaan dan jasa perusahaan	Penelitian ini sama-sama membahas tentang kesempatan kerja atau peluang kerja dengan sektor keuangan adalah salah satu yang dibahas dalam penelitian ini	Perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian ini lebih berfokus kepada sektoral itu sendiri dan lingkungnya di Indonesia bukan di bank syariah.
6	Rendhi Agus Wijanarko, Achmad Usman, dan	Pengaruh Pelayanan, Penampilan, dan Penguasaan Product Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan (Frontliner) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)	Dalam penelitian ini pengujian hipotesis variabel bebas pelayanan (X1), penampilan (X2), dan penguasaan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel penampilan pada sektor perbankan	Perbedaan dari penelitian ini adalah fokus utamanya pada kinerja karyawan bukan pada peluang

	Nurul Imamah	Tbk.Kantor Cabang Krian,	product knowledge (X3) secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BRI KC Krian		bekerja.
7	Suryani, Lilis.	Proyeksi kesempatan Kerja di kabupaten Deli Serdang untuk tahun 2007-2011	Meskipun kesempatan kerja atau peluang kerja presentasinya menunjukkan angka yang stabil, namu pada setiap periode (1 tahun) terjadi peningkatan	Penelitian ini sama-sama membahas tentang kesempatan kerja atau peluang kerja	Terdapat perbedaan tempat dan tidak berfokus pada bank syariah.

			angkatan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan		
--	--	--	--	--	--

Penelitian ini berbeda dengan 7 (tujuh) penelitian terdahulu, dalam penelitian ini membahas tentang hubungan *good attitude* dan *good looking* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado, memiliki 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, menggunakan metode penelitian kuantitatif dan di lakukan pada bank syariah di kota Manado.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁴⁶

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya hubungan antara variabel x (variabel independent) dan y (variabel dependen). Penulis mengemukakan hipotesis penelitian yaitu:

⁴⁶ Sugiyono, 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.', *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.*, 2012, p. 96 <<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>>.

Ha₁: *Good attitude* (X1) berhubungan terhadap peluang kerja (Y) pada bank syariah di kota Manado

Ha₂: *Good looking* (X2) berhubungan terhadap peluang kerja (Y) pada bank syariah di kota Manado

Ha₃: *Good attitude* (X1) dan *good looking* (X2) berhubungan terhadap peluang (Y) kerja pada bank syariah di kota Manado secara simultan

Ho₁: *Good attitude* (X1) tidak berhubungan terhadap peluang kerja (Y) pada bank syariah di kota Manado

Ho₂: *Good looking* (X2) tidak berhubungan terhadap peluang kerja (Y) pada bank syariah di kota Manado

Ho₃: *Good attitude* (X1) dan *good looking* (X2) tidak berhubungan terhadap peluang kerja (Y) pada bank syariah di kota Manado secara simultan

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di semua bank Syariah yang ada di kota Manado yaitu, di BRI Syariah KC Manado (Jl. Piere Tendean No. 11-12, Sario Utara, Sario, Manado), Bank Syariah Mandiri KC Manado Kairagi (Kairagi Dua, Mapanget, Manado, Sulawesi Utara), dan Bank Muamalat KC Manado (Jl. Sam Ratulangi No.11, Wenang Utara, Kec. Wenang, Manado). Lokasi tersebut dipilih agar penelitian ini bisa mendapat informasi secara lebih luas..

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan dimulai pada bulan maret sampai bulan mei, dengan melibatkan 50 orang karyawan bank syariah di Manado.

3. Jadwal Penelitian

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun 2020																							
	Januari				Febuari				Maret				April				Mei				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Studi Pendahuluan																								
Penyusunan Proposal																								
Ujian Proposal																								

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁴⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank syariah yang ada di kota Manado terkecuali satpam dan para *non banking staff*, yaitu karyawan BRI Syariah KC Manado, karyawan Bank Syariah Mandiri KC Manando, dan karyawan Bank Muamalat KC Manado yang berjumlah 50 orang.

Tabel 3.2
Pengelompokan berdasarkan jumlah karyawan

No.	Nama Bank	Jumlah Karyawan
1.	BRI Syariah KC Manado	22 orang
2.	Bank Syariah Mandiri KC Manado	12 orang
3.	Bank Muamalat KC Manado	16 orang
Jumlah Populasi		50 orang

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Menurut Arikunto jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, sampel diambil semua

⁴⁹ Sugiyono, p. 389.

sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁵⁰ Oleh karena jumlah populasi hanya berjumlah 50 orang dalam penelitian ini, maka peneliti berkesimpulan untuk menjadikan populasi sebagai sampel.

D. Data dan Instrumen

1. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua jenis

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden penelitian dengan menggunakan alat pengukuran berupa kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.⁵¹ Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari karyawan BRI Syariah KC Manado, Bank Syariah Mandiri KC Manado dan Bank Muamalat lewat kuesioner yang disebar.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variable-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Sumber

⁵⁰ Ari Kunto. 2002, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*, dalam Ajar Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif Quantitative Research Aproach*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015, p. 46

⁵¹ Eko Putro Widoyoko, 'Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian', *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2012, p. 33.

data sekunder bisa diperoleh dari dalam satu perusahaan (sumber internal) berbagai *internet website*, dan perpustakaan umum maupun lembaga pendidikan⁵² Untuk memperoleh data ini penulis mengambil sejumlah buku-buku, jurnal, website resmi lembaga yang terkait dengan tema penelitian ini.

2. Instrument

Instrument penelitian merupakan bagian yang terpenting dalam suatu penelitian dengan validitas dan realibilitas instrument. Didalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif yang menjadi instrument atau alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, dengan jumlah variabel penelitian, adapun jenis instrument yang sering digunakan didalam penelitian ini yaitu berupa tes dan kuisisioner, instrument yang digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat.⁵³ Sebelum menjadi instrument penulis melakukan observasi awal melalui wawancara dan pengujian kepada ahli bahasa.

Secara umum teknik dalam pemberian skor dalam penelitian ini adalah teknik skala *likert*. Penggunaan skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial⁵⁴, Dengan menggunakan skala likert untuk mengukur hubungan *good attitude* dan *good looking* terhadap peluang kerja pada bank

⁵² Asep Hermawan, 'Penelitian Bisnis Pradigma Kuantitatif', *Penelitian Kuantitatif*, 2008, p. 168 <<https://doi.org/10.1186/1756-0500-5-506>>.

⁵³ Asep Saepul Hamdi and E Bahruddin, *Metode Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan, Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, 2015, p. 50.

⁵⁴ Sugiyono, p. 132.

syariah di kota Manado maka, skala ini menggunakan 5 Skor yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3
Jawaban dengan Skala Likert

No	Keterangan	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan cara. Apabila dilihat dari sumber primer dan sekunder dalam penelitian ini Teknik yang digunakan adalah :

1. Penelitian Lapangan, Menurut Sugiyono Penelitian lapangan dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder.⁵⁵ jenis penelitian ini untuk mendapatkan data primer dengan cara :

⁵⁵Prof.Dr. Sugiyono, metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D, *Alfabeta, Cv.*, 2016, p. 93.

a. *Kuesioner*

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. *Kuesioner* dapat berupa pertanyaan tertutup dan terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung maupun lewat internet.⁵⁶ Peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan BRI Syariah KC Manado, Bank Syariah Mandiri KC Manado dan Bank Muamalat. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan mengenai masalah yang diteliti.

2. Penelitian Pustaka, Menurut Nazir penelitian pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.⁵⁷ Untuk mendapat data sekunder ini mengambil dari:

a. Jurnal

Data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang membahas berbagai macam, ilmu Pendidikan serta penelitian dianggap relevan dengan topik pendidikan.

⁵⁶V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian, SPSS Untuk Penelitian*, 2014, p. 34.

⁵⁷Nazir, 'Metode Penelitian', *Metode Penelitian*, 2004, p. 93.

b. Website/Internet

Dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di *internet* baik yang berbentuk jurnal, skripsi ataupun karya tulis.

F. Teknik analisis data

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan dan berdasarkan variabel dan jenis responden, dan menyajikan data tiap variabel yang diteliti.⁵⁸ Pengujian ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 27.0.0.0

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang maksimal, maka di perlukan pengujian yaitu :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas data adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kualitas suatu instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan menggunakan instrument yang valid dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid. Sebuah pernyataan dalam instrument penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan jika nilai r

⁵⁸ Sugiyono, p. 147

hitung pernyataan kurang dari r tabel maka pernyataan dalam instrument penelitian tersebut dinyatakan tidak valid.⁵⁹

b. Uji Reliabilitas

Kata reliabilitas dalam bahasa Indonesia diambil dari kata *reliability* yang dalam bahasa Inggris, berasal dari kata asal *reliable* yang artinya dapat dipercaya. Instrumen tersebut dikatakan dapat dipercaya (*reliable*) jika memberikan hasil yang tetap atau konsisten apabila diteskan berkali-kali. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *Alpha Cronbach* kemudian membandingkan antara r hitung dengan r tabel.⁶⁰ Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari r tabel maka dapat dikatakan reliabel. Sedangkan, apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih kecil dari maka item pernyataan itu dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak⁶¹. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi

⁵⁹ Agus Purwonto, *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*, Jakarta: Grasindo 2007, p. 149

⁶⁰ Purwonto, p.143

⁶¹ Dyah Nirmala Arum Janie, "Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS", (Semarang: Semarang University Press, 2012), h. 35

normal atau diambil dari populasi normal. Dalam uji normalitas ini menggunakan teknik *kolmogorof-Smirnov* dengan taraf signifikan 5% (0,05). Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 0,05. Uji *kolmogorof-Smirnov* dilakukan dengan membuat hipotesis:

- 1) H_a : data residual terdistribusi normal, apabila sig.2-tailed $> \alpha = 0,05$
- 2) H_o : data residual tidak terdistribusi normal, apabila sig.2-tailed $< \alpha = 0,05$

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)⁶². Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai yang umum dipakai adalah nilai tolerance sebesar 0,1 atau sama dengan nilai VIF sebesar 10⁶³.

⁶² Dyah Nirmala Arum Janie, p. 19

⁶³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Menggunakan SPSS*, Gramedia, 2006, p. 6.

c. Uji Kolerasi

Korelasi merupakan istilah yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variable. Analisis korelasi adalah cara untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel.⁶⁴ Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment*. Koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan antar variabel. Koefisien korelasi disimbolkan “r” Koefisien korelasi r memiliki nilai antara -1.

- 1) Jika r bernilai positif maka variabel-variabel berkorelasi positif. Semakin dekat nilai r ke +1 semakin kuat korelasinya, demikian pula sebaliknya.
- 2) Jika r bernilai negatif maka variabel-variabel berkorelasi negatif. Semakin dekat nilai r ke -1 maka semakin kuat korelasinya, demikian sebaliknya.
- 3) Dan jika r berniali 0 maka variabel-variabelnya tidak menunjukan korelasi
- 4) Jika r bernilai +1 atau -1 maka variable-variabel menunjukkan korelasi

⁶⁴ Singgih Santoso, *Statistik Multivarlat dengan SPSS*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017, p. 224

positif atau negatif yang sempurna.⁶⁵

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas.

Untuk mengetahui adanya gejala heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik Scatterplot SPSS. Pada penelitian ini peneliti menggunakan SPSS versi 27.0.0.0. Pada prinsipnya uji heteroskedastisitas dengan metode ini adalah melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel independen yaitu ZPRED dengan residunya SRESID.

Analisis grafik Scatterplot yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- 1) Titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit atau melebar kembali.

⁶⁵ Singgih, p. 33

Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.⁶⁶

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda. Regresi merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan pengaruh antar variabel. Analisis berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen kriterium yang dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor, secara parsial maupun simultan. Dengan demikian model regresi linier berganda bila dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis adalah sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Y	= Peluang Kerja
X1	= <i>Good Attitude</i>
X2	= <i>Good Looking</i>
α	= Konstanta (apabila nilai X=0)
$\beta_1 - \beta_2$	= Koefisien regresi
e	= Kesalahan Pengganggu

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individu (parsial) dalam menerangkan variabel

⁶⁶ Ghozali, p. 6.

dependen. Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan dalam hipotesis diterima atau ditolak pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

Ha: berarti secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ho: berarti secara parsial tidak terhadap pengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Menentukan signifikansi sebesar 0,05

3) Kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak

4) Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tahapan Uji F sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

Ha diterima: secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- 2) Menentukan tingkat signifikansi yaitu 0,05
- 3) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan cara: Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.⁶⁷

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada Model Summary dan tertulis R Square. Untuk regresi linear berganda menggunakan R Square yang telah disesuaikan atau tertulis Adjusted R Square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.⁶⁸

⁶⁷ Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro, 2012, p.98

⁶⁸ Ghozali, p.97

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. BRI Syariah

a. Sejarah BRI Syariah

Sejarah pendirian PT Bank BRI Syariah Tbk tidak lepas dari akuisisi yang dilakukan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007. Setelah mendapatkan izin usaha dari Bank Indonesia melalui surat no. 10/67/Kep.GBI/ DPG/2008 pada 16 Oktober 2008 BRI Syariah resmi beroperasi pada 17 November 2008 dengan nama PT Bank BRI Syariah dan seluruh kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah Islam.

Pada 19 Desember 2008, Unit Usaha Syariah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk melebur ke dalam PT Bank BRI Syariah. Proses spin off tersebut berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009 dengan penandatanganan yang dilakukan oleh Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dan Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT Bank BRI Syariah.

BRI Syariah melihat potensi besar pada segmen perbankan syariah. Dengan niat untuk menghadirkan bisnis keuangan yang berlandaskan pada

prinsip-prinsip luhur perbankan syariah, Bank berkomitmen untuk produk serta layanan terbaik yang menenteramkan, BRI Syariah terus tumbuh secara positif.

BRI Syariah fokus membidik berbagai segmen di masyarakat. Basis nasabah yang terbentuk secara luas di seluruh penjuru Indonesia menunjukkan bahwa BRI Syariah memiliki kapabilitas tinggi sebagai bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah.

BRI Syariah terus mengasah diri dalam menghadirkan yang terbaik bagi nasabah dan seluruh pemangku kepentingan. BRI Syariah juga senantiasa memastikan terpenuhinya prinsip-prinsip syariah serta Undang-Undang yang berlaku di Indonesia. Dengan demikian, BRI Syariah dapat terus melaju menjadi bank syariah terdepan dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

Pada tahun 2018, BRI Syariah mengambil langkah lebih pasti lagi dengan melaksanakan Initial Public Offering pada tanggal 9 Mei 2018 di Bursa Efek Indonesia. IPO ini menjadikan BRI Syariah sebagai anak usaha BUMN di bidang syariah yang pertama melaksanakan penawaran umum saham perdana.⁶⁹

b. Profil BRI Syariah

⁶⁹https://brisyariah.co.id/tentang_kami.php?f=sejarah&idp=ffb9baa8b728632be5e65561640d585f
(Diakses 20 Mei 2020)

- 1) Nama : Bank BRI Syariah - Kantor Cabang Manado
- 2) Alamat : Jl. Piere Tendean No. 11-12, Sario Utara, Sario, Manado.
- 3) No. Telp/Fax : +62 431 8881501

c. Visi dan Misi

1) Visi BRI Syariah

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

2) Misi BRI Syariah

1. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
2. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
3. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
4. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran.⁷⁰

2. Bank Syariah Mandiri

a. Sejarah Bank Syariah Mandiri

⁷⁰https://brisyariah.co.id/tentang_kami.php?f=visimisi&idp=4e5e7f9910aacd57ebc2a7cd08d5e707
(Diakses 20 Mei 2020)

“Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya.” Hadir dengan Cita-Cita Membangun Negeri

Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya.

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa.

Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Karyawan (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi

tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri

sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.⁷¹

b. Profil Bank Syariah Mandiri

- 1) Nama : Mandiri Syariah Cabang Manado Kairagi
- 2) Alamat : Kairagi Dua, Mapanget, Manado, Sulawesi Utara
- 3) No. Telp/Fax : 0431- 868881

c. Visi dan Misi

- 1) Visi Bank Syariah Mandiri

⁷¹ <https://www.mandirisyahiah.co.id/tentang-kami/sejarah> (Diakses pada 20 Mei 2020)

“Bank Syariah Terdepan dan Modern”

Untuk Nasabah

BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menentramkan dan memakmurkan

Untuk Karyawan

BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir professional

Untuk Investor

Institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

2) Misi Bank Syariah Mandiri

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
2. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
3. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
4. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.

5. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
6. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkung.⁷²

3. Bank Muamalat

a. Sejarah Bank Muamalat

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (“Bank Muamalat Indonesia”) memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi’us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit

⁷² <https://www.mandirisyahiah.co.id/tentang-kami/visi-misi> (Diakses pada 20 Mei 2020)

Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat,

120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).

Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infakdan Sedekah (ZIS).

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi *“The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence”*.⁷³

b. Profil Bank Muamalat

1) Nama : Bank Muamalat KC Manado

⁷³ <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> (Diakses pada 20 Mei 2020)

2) Alamat : Jl. Sam Ratulangi No.11, Wenang Utara, Kec. Wenang, Manado

3) No. Telp/Fax : 0431- 877778

c. Visi dan Misi

1) Visi Bank Muamalat

Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”

2) Misi Bank Muamalat

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.⁷⁴

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini telah dilaksanakan di BRI Syariah KC Manado (Jl. Piere Tendean No. 11-12, Sario Utara, Sario, Manado), Bank Syariah Mandiri KC Manado Kairagi (Kairagi Dua, Mapanget, Manado, Sulawesi Utara), dan Bank Muamalat KC Manado (Jl. Sam Ratulangi No.11, Wenang Utara, Kec. Wenang, Manado). Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner pada 50

⁷⁴ <https://www.bankmuamalat.co.id/visi-misi> (Diakses pada 20 Mei 2020)

karyawan yang termasuk dalam kriteria, yakni seluruh karyawan tapi tidak termasuk para *Non Banking Staff*. Waktu penyebaran kuisioner berlangsung pada bulan Maret 2020.

2. Karakteristik Responden

a. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Pengelompokan Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	29	58%
Perempuan	21	42%
Total	50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Ms. Office Excel 2010

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin karyawan bank syariah yang diambil sebagai responden didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin Laki-laki dengan jumlah karyawan sebanyak 29 orang atau dengan jumlah presentase sebanyak 58%. Dan sisanya perempuan sebanyak 21 orang atau dengan jumlah presentase sebanyak 42%.

Penulis memasukan data karyawan berdasarkan jenis kelamin sebab penulis ingin melihat lebih dominan siapa yang mempunyai peluang lebih besar dalam hal peluang bekerja pada bank syariah di kota Manado. Dan dari hasil ini

dapat dilihat bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan bekerja pada bank syariah di kota Manado.

b. Jumlah Karyawan Berdasarkan Kantor Bank Syariah

Tabel 4.2

Pengelompokan Jumlah Karyawan Berdasarkan Kantor Bank Syariah

Bank	Jumlah	Presentase
BRI Syariah	22	44%
Bank Syariah Mandiri	12	24%
Bank Muamalat	16	32%
Total	50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Ms. Office Excel 2010

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa karyawan bank syariah terbanyak adalah pada BRI Syariah, dengan jumlah karyawan sebanyak 22 orang atau dengan tingkat presentase sebanyak 44%. Jumlah karyawan bank syariah terbanyak kedua adalah Bank Muamalat, dengan jumlah karyawan sebanyak 16 orang atau dengan tingkat presentase 32%. Jumlah karyawan bank syariah terbanyak ketiga ada pada Bank Syariah Mandiri, dengan jumlah karyawan sebanyak 12 orang atau dengan presentase sebanyak 24%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bank syariah di kota Manado ada pada BRI Syariah sebanyak 22 orang dengan tingkat presentase 46%.

Dikarenakan jumlah karyawan bank syariah di kota Manado di tiap kantor bank syariah yang tidak banyak maka, karyawan BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri, dan Bank Muamalat dipilih agar penelitian ini bisa mendapat informasi secara lebih luas.

c. Jumlah Karyawan Bank Syariah Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Pengelompokan Jumlah Karyawan Bank Syariah Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase
22	2	4%
23	1	2%
24	2	4%
25	3	6%
26	6	12%
27	4	8%
28	3	6%
29	3	6%
30	6	12%
32	2	4%

33	2	4%
34	4	8%
35	2	4%
38	3	6%
39	1	2%
40	2	4%
42	1	2%
43	1	2%
45	2	4%
Total	50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Ms. Office Excel 2010

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan usia karyawan bank syariah di kota Manado yaitu jumlah karyawan dengan usia 22 tahun sebanyak 2 orang atau dengan presentase 4%, usia 23 tahun sebanyak 1 orang atau dengan presentase 2%, usia 24 tahun sebanyak 2 orang atau dengan presentase 4%, usia 25 tahun sebanyak 3 orang atau dengan presentase 6%, usia 26 tahun sebanyak 6 orang atau dengan presentase 12%, usia 27 tahun sebanyak 4 orang atau dengan presentase 8%, usia 28 tahun sebanyak 3 orang atau dengan presentase 6%, usia 29 tahun sebanyak 3 orang atau dengan presentase

6%, usia 30 tahun sebanyak 6 orang atau dengan presentase 12%, usia 32 tahun sebanyak 2 orang atau dengan presentase 4%, usia 33 tahun sebanyak 2 orang atau dengan presentase 4%, usia 34 tahun sebanyak 4 orang atau dengan presentase 8%, usia 35 tahun sebanyak 2 orang atau dengan presentase 4%, usia 38 tahun sebanyak 3 orang atau dengan presentase 6%, usia 39 tahun sebanyak 1 orang atau dengan presentase 2%, usia 40 tahun sebanyak 2 orang atau dengan presentase 4%, usia 42 tahun sebanyak 1 orang atau dengan presentase 2%, usia 43 tahun sebanyak 1 orang atau dengan presentase 2%, dan usia 45 tahun sebanyak 2 orang atau dengan presentase 4%,

Tabel 4.4

Pengelompokan Jumlah Karyawan Bank Syariah Berdasarkan Rentan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase
20-29	24	48%
30-39	20	40%
>40	6	12%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Ms. Office Excel 2010

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan rentan usia karyawan bank syariah di kota Manado yaitu ada pada rentan usia 20-29 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 24 orang atau dengan tingkat presentase 48%. Sementara untuk rentan usia 30-39 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 20 orang atau dengan tingkat persentase 40% dan sisanya

ada pada karyawan dengan rentan usia >40 tahun sebanyak 6 orang atau dengan presentase 12%. Hal ini menunjukkan bahwa rentan usia 20-29 tahun lebih punya peluang yang besar untuk bekerja pada bank syariah di kota Manado.

3. Deskripsi Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu *Good Attitude* (X1) dan *Good Looking* (X2) dengan satu variabel terikat yaitu Peluang Kerja (Y). Penelitian ini dilakukan di BRI Syariah KC Manado, Bank Syariah Mandiri KC Manado dan Bank Muamalat KC Manado, dengan sampel menggunakan kriteria seluruh Karyawan bank syariah tersebut tapi tidak termasuk para *Non Banking Staff* yang berjumlah 50 responden. Terdapat 5 skor jawaban pada setiap pernyataan dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

Berikut ini adalah tabel dan deskripsi jawaban atau tanggapan dari para responden.

Tabel 4.5

Pengelompokan Jumlah Tanggapan Responden Terhadap *Good Attitude*

No	Variabel	Penilaian	Jumlah
----	----------	-----------	--------

	(X1)	SS (5)	S(4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	P1	9	23	13	4	1	50
2	P2	7	38	5	0	0	50
3	P3	9	36	5	0	0	50
4	P4	11	38	0	1	0	50
5	P5	13	34	3	0	0	50
6	P6	17	28	5	0	0	50
7	P7	11	35	3	1	0	50
8	P8	13	32	5	0	0	50
9	P9	20	29	1	0	0	50
10	P10	7	31	11	1	0	50
11	P11	9	36	5	0	0	50
12	P12	8	37	4	1	0	50
13	P13	10	26	13	0	1	50
14	P14	15	27	7	1	0	50
15	P15	24	22	4	0	0	50
Total		183	472	84	9	2	750
Presentase		24,4%	62,93%	11,2%	1,2%	0,27%	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Ms. Office Excel 2010

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui dari 50 responden karyawan bank syariah di kota Manado (BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat), sebagian besar jawabannya yaitu menyatakan setuju terhadap setiap item

pernyataan dalam variabel *good attitude* (X1) yang berkenaan dengan sikap mereka sebelum bekerja pada bank syariah di kota Manado yang diberikan penulis di dalam bentuk kuesioner yaitu berjumlah 472 point atau 62,93%. Sedangkan sisanya responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 183 point atau 24,4%, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 84 point atau 11,2%, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 point atau 1,2% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 2 point atau 0,27%

Tabel 4.6

Pengelompokan Jumlah Tanggapan Responden Terhadap *Good Looking*

No	Variabel (X2)	Penilaian					Jumlah
		SS (5)	S(4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	P1	16	32	2	0	0	50
2	P2	30	12	6	2	0	50
3	P3	32	17	1	0	0	50
4	P4	16	22	8	2	2	50
5	P5	14	20	11	2	3	50
6	P6	14	21	12	1	2	50
7	P7	14	26	9	1	0	50
8	P8	9	18	17	3	3	50
9	P9	11	19	15	3	2	50
10	P10	8	25	15	0	2	50

11	P11	7	25	15	2	1	50
12	P12	12	31	6	0	1	50
13	P13	12	34	4	0	0	50
14	P14	7	30	10	1	2	50
15	P15	11	26	10	2	1	50
Total		213	358	141	19	19	750
Presentase		28.4%	47.73%	18.8%	2.53%	2.53%	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Ms. Office Excel 2010

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui dari 50 responden karyawan bank syariah di kota Manado (BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat), sebagian besar jawabannya yaitu menyatakan setuju terhadap setiap item pernyataan dalam variabel *good looking* (X2) yang berkenaan dengan penampilan mereka sebelum bekerja pada bank syariah di kota Manado yang diberikan penulis di dalam bentuk kuesioner yaitu berjumlah 358 point atau 47,73%. Sedangkan sisanya responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 213 point atau 28,4%, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 141 point atau 18,8%, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 19 point atau 2,53% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju juga berjumlah 19 point atau 2,53%

Tabel 4.7

Pengelompokan Jumlah Tanggapan Responden Terhadap Peluang Kerja

No	Variabel	Penilaian	Jumlah
----	----------	-----------	--------

	(Y)	SS (5)	S(4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	P1	6	27	12	5	0	50
2	P2	14	27	5	4	0	50
3	P3	13	30	4	3	0	50
4	P4	9	34	7	0	0	50
5	P5	12	35	3	0	0	50
6	P6	13	36	0	1	0	50
7	P7	14	32	3	1	0	50
8	P8	12	37	1	0	0	50
9	P9	8	29	11	2	0	50
10	P10	13	33	2	2	0	50
11	P11	12	34	3	1	0	50
12	P12	10	26	10	2	2	50
13	P13	8	32	7	3	0	50
14	P14	7	28	12	1	2	50
15	P15	12	38	0	0	0	50
Total		163	478	80	25	4	750
Presentase		21,73%	63,73%	10,68%	3,33%	0,53%	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Ms. Office Excel 2010

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui dari 50 responden karyawan bank syariah di kota Manado (BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat),

sebagian besar jawabannya yaitu menyatakan setuju terhadap setiap item pernyataan dalam variabel peluang kerja (Y) yang diberikan penulis di dalam bentuk kuesioner yaitu berjumlah 478 point atau 63,73%. Sedangkan sisanya responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 163 point atau 21,73%, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 80 point atau 10,68%, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 25 point atau 3,33% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju juga berjumlah 4 point atau 0,53%

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan. Data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang telah dibagikan kepada karyawan bank syariah di kota Manado (BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat).

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pernyataan yang digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan menggunakan taraf signifikan 5% (0,273). Maka item dikatakan valid bila r hitung $>r$ tabel (0,273). Dan dikatakan tidak valid apabila r hitung $<r$ tabel (0,273)

Berdasarkan uji validitas yang telah di uji menggunakan SPSS 27.0.0.0 mendapatkan hasil *Person Correlation* tiap-tiap *point* pernyataan > r table (0,273) maka dinyatakan bahwa semua *point* Valid.

b. Uji Realibilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *cronbach alpha* kemudian membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Apabila nilai *alpha cronbach* lebih besar dari r tabel (0,273) maka dapat dikatakan reliabel. Sedangkan, apabila nilai *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,273 maka item pernyataan itu dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.8
Uji Realiabilitas Variabel X1 (*Good Attitude*)

Reliability Statistics		
Cronb ach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.755	.915	16

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27.0.0.0

Berdasarkan tabel 4.8 melalui pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui nilai reliabilitas dengan menggunakan uji *cronbach alpha* untuk variabel X1 (*Good Attitude*) adalah 0,755. Dengan demikian dapat dikatakan hasil uji reliabilitas variabel X1 (*Good Attitude*) dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* >0,273.

Tabel 4.9
Uji Realiabilitas Variabel X2 (*Good Looking*)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.758	.918	16

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27.0.0.0

Selanjutnya berdasarkan table 4.9 uji reliabilitas variabel X2 (*Good Looking*) adalah 0,758. Dengan demikian hasil uji variabel X2 (*Good Looking*) juga dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* >0,273.

Tabel 4.10
Uji Realiabilitas Variabel Y (Peluang Kerja)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.753	.912	16

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27.0.0.0

Berdasarkan tabel 4.10 melalui pengujian yang telah dilakukan, dapat

diketahui nilai reliabilitas dengan menggunakan uji *cronbach alpha* untuk variabel Y (Peluang Kerja) adalah 0,753. Dengan demikian hasil uji variabel Y (Peluang Kerja) juga dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* $>0,273$.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diartikan sebagai usaha untuk menentukan apakah data variabel X1 (*Good Attitude*), X2 (*Good Looking*) dan Y (Peluang Kerja) yang diteliti merupakan distribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini penulis menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan 5% (0,05). Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.11
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.38386198

Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.046
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27.0.0.0

Berdasarkan tabel 4.11 melalui pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui nilai *unstandardized residual* adalah 0,200. Dengan demikian dapat dikatakan hasil uji normalitas dengan menggunakan teknik *Kolmogorov- Smirnov* dinyatakan berdistribusi normal karena memiliki nilai *unstandardized residual* > 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan

memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Toleransinya. Apabila nilai matrik korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.634	5.183		1.473	.147		
	Good Attitude	.541	.112	.500	4.847	.000	.564	1.773
	Good Looking	.328	.079	.429	4.161	.000	.564	1.773
a. Dependent Variable: Peluang Kerja								

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27.0.0.0

Berdasarkan table 4.12 di atas dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai

tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 10 persen (0,1). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut

c. Uji Korelasi

Analisis korelasi menunjukkan keeratan hubungan hubungan antara variabel tanpa memperhatikan ada atau tidaknya hubungan kasual antara variabel-variabel tersebut. Dalam pengujian ini, penulis menggunakan analisis korelasi *product moment*.

Tabel 4.13
Uji Korelasi

Correlations				
		Good Attitude	Good Looking	Peluang Kerja
Good Attitude	Pearson Correlation	1	.660**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Good Looking	Pearson Correlation	.660**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Peluang Kerja	Pearson Correlation	.783**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

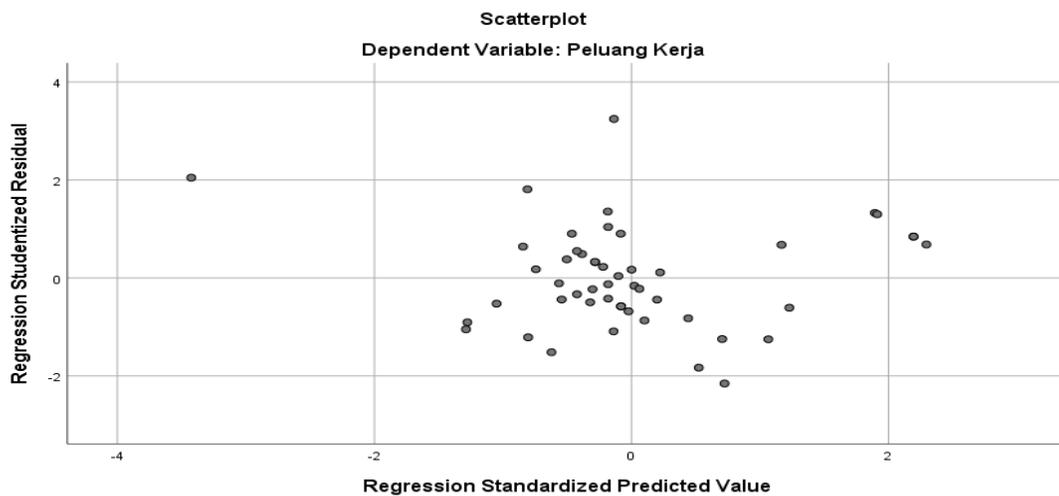
Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27.0.0.0

Untuk menentukan apakah variabel X dan Variabel Y berhubungan maka digunakan rumus apabila *Pearson Correlation* $>$ r table maka hasilnya berhubungan sedangkan apabila *Pearson Correlation* $<$ r table maka hasilnya tidak berhubungan. Dapat dilihat bahwa *Pearson Correlation* pada uji korelasi X1 adalah $0,783 >$ r table ($0,273$) maka hasilnya Variabel X1 berhubungan dengan Variabel Y. Dan berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa *Pearson Correlation* pada uji korelasi X2 adalah $0,759 >$ r table ($0,273$) maka hasilnya Variabel X2 berhubungan dengan Variabel Y

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27.0.0.0

Pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel dependen terhadap lebih dari satu variabel independen.

Tabel 4.14
Uji Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.634	5.183		1.473	.147
	Good Attitude	.541	.112	.500	4.847	.000
	Good Looking	.328	.079	.429	4.161	.000
a. Dependent Variable: Peluang Kerja						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27.0.0.0

Berdasarkan tabel 4.14, dapat diketahui bahwa nilai konstanta a sebesar 7,634 dan koefisien regresi β_1 0,541; β_2 0,328. Hasil pengujian dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 7,643 + 0,541 X_1 + 0,328 X_2$$

1. Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta yang diperoleh sebesar 7,643. Hal ini berarti bahwa rata-rata kontribusi variabel lain di luar model memberikan dampak positif terhadap

peluang kerja. Jika variabel independen konstan (nol), maka peluang kerja adalah 764,3%.

2. Koefisien variabel *Good Attitude* sebesar 0,541 yang artinya terdapat pengaruh positif variabel *Good Attitude* terhadap variabel Peluang Kerja dimana setiap kenaikan 1% *Good Attitude* akan mengalami peningkatan Peluang Kerja sebesar 54,1% dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien variabel *Good Looking* sebesar 0,328 yang artinya terdapat pengaruh positif variabel *Good Looking* terhadap variabel Peluang Kerja dimana setiap kenaikan 1% *Good Looking* akan mengalami peningkatan Peluang Kerja sebesar 32,8% dengan asumsi variabel lainnya tetap

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel dependen. Untuk melihat apakah model regresi pada uji t berpengaruh secara parsial antara independen dan variabel dependen yaitu melihat nilai sig. tabel pada model regresi. Jika nilai sig < 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15

Uji t

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized	T	Sig.

				Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.634	5.183		1.473 .147
	Good Attitude	.541	.112	.500	4.847 .000
	Good Looking	.328	.079	.429	4.161 .000
a. Dependent Variable: Peluang Kerja					

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27.0.0.0

Berdasarkan tabel 4.15, adapun hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji hipotesis hubungan *Good Attitude* terhadap peluang kerja ditunjukkan dengan nilai thitung 4,847 dan nilai koefisien *Good Attitude* menunjukkan angka positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dengan demikian, *Good Attitude* mempunyai hubungan yang positif terhadap Peluang Kerja
2. Uji hipotesis hubungan *Good Looking* terhadap peluang kerja ditunjukkan dengan nilai thitung 4,161 dan nilai koefisien *Good Looking* menunjukkan angka positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan

demikian, *Good Looking* mempunyai hubungan yang positif terhadap Peluang Kerja

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan secara simultan variabel berpengaruh atau tidak dapat dilihat pada tabel ANOVA. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_a dapat diterima.

Tabel 4.16
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1427.104	2	713.552	59.773	.000 ^b
	Residual	561.076	47	11.938		
	Total	1988.180	49			

a. Dependent Variable: Peluang Kerja

b. Predictors: (Constant), Good Looking, Good Attitude

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27.0.0.0

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 59,773 > F_{tabel} 3,18$ dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{a3} diterima sehingga dapat dikatakan bahwa *good attitude* dan *good looking* secara simultan

mempunyai hubungan yang positif terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam regresi linear berganda menggunakan R Square yang telah disesuaikan atau tertulis Adjusted R Square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.706	3.45511
a. Predictors: (Constant), Good Looking, Good Attitude				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27.0.0.0

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa pengujian yang telah dilakukan didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,706 atau sekitar 70,6%. Hal ini memberikan asumsi bahwa hubungan variabel independen (*Good Attitude* dan *Good Looking*) terhadap variabel dependen (Peluang Kerja) adalah

sebesar 70,6% sedangkan sisanya 29,4% dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan *good attitude* dan *good looking* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado. Penelitian telah dilaksanakan dan telah diuji. Dari data yang diperoleh dengan jumlah populasi sebanyak 50 responden dan diambil sampel sesuai dengan kriteria yakni seluruh staff perbankan terkecuali para *non banking staff* sebanyak 50 responden.

1. Sikap adalah kecenderungan untuk bertindak berkenaan dengan objek tertentu.

Sikap adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. Lebih lanjut konsep tentang sikap atau dalam bahasa inggris disebut *attitude* adalah satu cara bereaksi terhadap suatu perangsang. Berdasarkan lima indikator yang berkenaan dengan *good attitude*, dapat diketahui dari 50 responden Karyawan Bank Syariah di Manado (BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat), sebagian besar jawabanya yaitu menyatakan setuju terhadap setiap item pernyataan dalam variabel *good attitude* (X1) yang berkenaan dengan sikap mereka sebelum bekerja pada bank syariah di kota Manado yang diberikan penulis di dalam bentuk kuesioner yaitu berjumlah 472 point atau 62,93%. Sedangkan sisanya responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 183 point atau 24,4%, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 84 point atau 11,2%, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 point atau 1,2% dan

responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 2 point atau 0,27%. Uji hipotesis hubungan *good attitude* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado ditunjukkan dengan nilai t hitung 4,847 (empat koma delapan empat tujuh) dan nilai koefisien *good attitude* menunjukkan angka positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (nol koma nol nol nol lebih kecil dari nol koma nol liima) yang berarti bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dengan demikian, *good attitude* mempunyai hubungan yang positif terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado.

Berdasarkan observasi lapangan yang penulis lakukan, penulis melihat bahwa dari ketiga bank syariah yang penulis teliti, semua karyawannya mempunyai sikap yang baik (*good attitude*) baik itu antar sesama rekan kerja maupun yang terutama kepada para nasabah bank tersebut, dan sikap yang baik juga merupakan kunci dan menjadi alasan mengapa mereka diterima bekerja di bank syariah tersebut.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeninifer M Gerorge. and Gareth R. Jones. Tahun 1997 tentang *Experiencing Work: Values, Attitudes and Moods* didapatkan kesimpulan bahwa nilai-nilai kerja, sikap, dan suasana hati adalah konsep yang sangat kompleks. Karena kompleksitas konsep-konsep ini dan jangkauan luas dari potensi penentu serta konsekuensinya, tidaklah mengherankan bahwa ketiga hal tersebut cenderung menjadi studi yang terpisah antara satu dengan yang lain. Namun nilai-nilai kerja, sikap dan suasana hati menangkap cara-cara penting dari pengalaman kerja. Menggabungkan pengalaman kerja membutuhkan

pertimbangan simultan dari masing-masing cara mengalami pekerjaan ini seperti halnya mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang konsekuensi pengalaman kerja bagi individu dan organisasi.

2. Sebuah *image* dan representasi dari citra seseorang akan terlihat berdasarkan sebuah penampilan. Seseorang akan menjaga sebuah penampilan mereka agar terlihat baik. Penampilan yang baik (*good looking*) dan rapi secara otomatis akan dinilai dengan orang dengan pribadi yang sopan dan baik. Berdasarkan lima indikator yang berkenaan dengan *good looking* dapat diketahui dari 50 responden Karyawan Bank Syariah di Manado (BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat), sebagian besar jawabannya yaitu menyatakan setuju terhadap setiap item pernyataan dalam variabel *good looking* (X2) yang berkenaan dengan penampilan mereka sebelum bekerja pada bank syariah di kota Manado yang diberikan penulis di dalam bentuk kuesioner yaitu berjumlah 358 point atau 47,73%. Sedangkan sisanya responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 213 point atau 28,4%, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 141 point atau 18,8%, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 19 point atau 2,53% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju juga berjumlah 19 point atau 2,53%. Uji hipotesis hubungan *good looking* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado ditunjukkan dengan nilai thitung 4,161 (empat koma satu enam satu) dan nilai koefisien *good looking* menunjukkan angka positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (nol koma nol nol nol lebih kecil dari nol koma

nol nol liima) yang berarti bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian, *good looking* mempunyai hubungan yang positif terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado.

Berdasarkan observasi lapangan yang penulis lakukan, penulis melihat bahwa dari ketiga bank syariah yang penulis teliti, semua karyawannya mempunyai penampilan yang baik (*good looking*). Penulis melihat bahwa penampilan fisik dan gaya hidup (*lifestyle*) bukanlah indikator yang paling dominan dalam penilaian *good looking*, tetapi indikator kerapian, pakaian (*fashion*), dan sosial merupakan indikator yang cukup banyak dinilai dari penilaian *good looking*, dan menjadi alasan mengapa mereka diterima bekerja di bank syariah tersebut.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian oleh Ainun Mardiah tahun 2010, tentang Pengaruh Penampilan Modis Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Perempuan pada Bank Danamon Cabang Pekanbaru. Pekanbaru, UIN Suska Riau bahwa penampilan modis berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan perempuan pada Bank Danamon Cabang Pekanbaru. Menjaga penampilan dikantor merupakan penilaian utama individu sebagai aspek dari layanan prima Karyawan, khususnya Karyawan perempuan. Hanya saja yang menjadi pembeda terletak pada tujuan berpenampilan itu, yakni penelitian penulis berfokus kepada hubungan *good looking* terhadap peluang kerja.

3. Kesempatan kerja sebagai lapangan usaha atau peluang kerja yang sudah tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian suatu peluang

kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan peluang kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan. Berdasarkan lima indikator yang berkenaan dengan peluang kerja dapat diketahui dari 50 responden Karyawan Bank Syariah di Manado (BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat), sebagian besar jawabanya yaitu menyatakan setuju terhadap setiap item pernyataan dalam variabel peluang kerja (Y) yang diberikan penulis di dalam bentuk kuesioner yaitu berjumlah 478 point atau 63,73%. Sedangkan sisanya responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 163 point atau 21,73%, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 80 point atau 10,68%, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 25 point atau 3,33% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju juga berjumlah 4 point atau 0,53% Hasil Analisis Regresi menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen memiliki hubungan terhadap variabel dependen, Hal ini dapat dibuktikan dari nilai Fhitung $59,773 >$ (lima sembilan koma tujuh tujuh tiga lebih besar dari) Ftabel 3,18 (tiga koma satu delapan) dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ (nol koma nol nol lebih kecil dari nol koma nol nol lima), dapat dilihat bahwa pengujian yang telah dilakukan didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,706 (nol koma tujuh nol enam) atau sekitar 70,6%. (tujuh puluh koma enam persen) Hal ini memberikan asumsi bahwa pengaruh variabel independen (*good attitude* dan *good looking*) terhadap variabel dependen (peluang kerja) adalah sebesar 70,6% (tujuh puluh

koma enam persen) sedangkan sisanya 29,4% (dua puluh Sembilan koma empat persen) dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini.

Berdasarkan observasi lapangan yang penulis lakukan, penulis melihat bahwa dari ketiga bank syariah yang penulis teliti, bahwa variable *good attitude* dan *good looking* adalah variable yang erat kaitanya terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado. Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Tersediannya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian selama 2 bulan yang diambil dari 50 karyawan bank syariah di kota Manado yang telah diberikan kuesioner penelitian tentang hubungan *good attitude* dan *good looking* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado maka penulis menarik kesimpulan dari rumusan masalah yang ada yaitu

1. *Good attitude* berhubungan positif terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado. Uji hipotesis hubungan *Good Attitude* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado ditunjukkan dengan nilai thitung 4,847 dan nilai koefisien *Good Attitude* menunjukkan angka positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dengan demikian, *good attitude* mempunyai hubungan yang positif terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado.
2. *Good looking* berhubungan positif terhadap peluang kerja pada bank Syariah di kota Manado. Uji hipotesis hubungan *good looking* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado ditunjukkan dengan nilai thitung 4,161 dan nilai koefisien *good looking* menunjukkan angka positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian, *good looking* mempunyai hubungan yang positif terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado.
3. *Good attitude* dan *good looking* berhubungan positif terhadap peluang kerja pada bank Syariah di kota Manado. Hasil Analisis Regresi menunjukkan bahwa

secara simultan variabel independen memiliki hubungan terhadap variabel dependen, Hal ini dapat dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 59,773 > F_{tabel} 3,18$ dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ dapat dilihat bahwa pengujian yang telah dilakukan didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,706 atau sekitar 70,6. Hal ini memberikan asumsi bahwa pengaruh variabel independen (*good attitude* dan *good looking*) terhadap variabel dependen (peluang kerja) adalah sebesar 70,6% sedangkan sisanya 29,4% dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi teoritis dan praktisi

1. Bagi Teoritis

Semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan bahan pertimbangan sebagai acuan dalam penelitian yang akan datang selain dari jurnal, buku dan referensi-referensi lain yang sudah ada serta dapat menjadi dokumentasi perpustakaan khususnya dalam kajian hubungan *good attitude* dan *good looking* terhadap peluang kerja pada bank syariah.

2. Bagi Praktisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bank dapat lebih melihat sumber daya manusia yang memang mempunyai kualitas, kuantitas, dan kapabilitas, bukan hanya dari segi *good looking* atau *good attitude* tapi juga dari semua aspek penilaian. Hal ini juga bertujuan agar terjadi peningkatan sumber daya manusia yang punya daya saing dengan kompetitor kompetitor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Syamsudin, M. (2003). Psikologi kependidikan. In *Psikologi Kependidikan*. <https://doi.org/10.1109/CCA.2000.897431>
- Agoes, Sukrisno and Ardana, I. C. (2013). Etika bisnis dan profesi, tantangan membangun manusia seutuhnya. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Agus Purwonto, 2007, *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial* Jakarta: Grasindo
- Ahmad Subandi, 1982 *Psikologi Sosial*, cet ke-2, Jakarta: Bulan Bintang,
- Ajar Rukajat, 2015 *Pendekatan Penelitian Kuantitatif Quantitative Research Approach*, Yogyakarta: CV Budi Utama
- Aris Anata, 2008, *Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia*, Jakarta: Sinar Harapan
- Asep Saepul Handi dan E Bahrudin, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan* Yogyakarta: deepublish
- Dani Vardiansyah, 2008, *Filsafat Komunikasi Suatu Pengantar*, Cet. II, Jakarta PT. Indeks
- Dion, K., Berscheid, E., & Walster, E. (1972). What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/h0033731>
- Djaali. (2008). Doc 14. In *Psikologi Pendidikan Djaali*.
- Drs T. Glarso, SJ, 2004, *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro* Yogyakarta: Kansius
- Dyah Nirmala Arum Janie, 2012, *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*, Semarang: Semarang University Press
- Esmara, 1986, *Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, Jakarta: UI Press
- George, J. M., & Jones, G. R. (1997). Experiencing work: Values, attitudes, and moods. *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/001872679705000404>

- Ghozali, I. (2006). Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. In *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Glen Yericko Sondakh dkk, 2017, *Pengaruh Belanja Modal Pemerintah Daerah dan Investasi Swasta Terhadap Kesempatan Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi di Kota Manado* (Tahun 2006-2015) Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 17 No. 01 Tahun 2017
- Habib Ahmed, *Defining Ethics in Islamic Finance : Looking Beyond Legality*, 8th International Conference on Islamics and Finance
- Harsono, 2000, *Teori Sikap dan Perilaku* (Yogyakarta: Tiara Wacana
- Hermawan, A. (2008). Penelitian Bisnis pradigma kuantitatif. *Penelitian Kuantitatif*. <https://doi.org/10.1186/1756-0500-5-506>
- Hery, 2002, *Pengantar Akuntansi 2*, Jakarta: Erlangga
- Hiriansah, 2019, *Metodologi Penelitian, suatu tinjauan konsep dan konstruk* Pasuruan: Qiara Media Partner
- I B Wirawan, 2012, *Teori Teori Sosial dalam Tiga Paradigma*, Jakarta: Kencana
- Kho, Cristopher dan Meishyel Loembie. 2013, *The Fashion Bible for Man* (Jakarta: PT Gramedia
- Lautser, Peter, 2000 *Tes kepribadian* Jakarta: Bumi Aksara
- Lenneberg, E. H., & Cherry, C. (1957). On Human Communication: A Review, a Survey, and a Criticism. *Language*. <https://doi.org/10.2307/411311>
- Mar'at, 2000, *Sikap Manusia: Perubahan serta Pengukurannya*, Bandung: Ghalia Indonesia
- Marry Douglas and Baron Isherwood. 1979, *The Worlds of Goods: Towards an Anthropology of Consumption*, New York: W. W. Norton
- Mulyadi S, 2014, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nazir. (2004). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*.

- Notoadmojo, *Pengertian Sikap dan Perilaku*, Jakarta: Bumi Aksara
- Rosyidi, H. (2012). 済無No Title No Title. In *Psikologi Sosial*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ruffle, B. J., & Shtudiner, Z. (2015). Are good-looking people more employable?
Management Science. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1927>
- Sadono Sukirno, 2013 *Mikroekonomi Teori Pengantar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sadono, Sukirno, 2000*Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran dari klasik Hingga Keynesian Baru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sarwono, S. W. (2010). Teori-Teori Psikologi Sosial. In *PT. Rajagrafindo Persada*.
- Sarwono, Sarlio W, & Eko A. 2009, Meinarno, *Psikologi Sosial* (Jakarta: Salemba Humanika
- Singgih Santoso, 2017, *Statistik Multivarlat dengan SPSS*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Slameto, 2003 *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi* Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Suharsono Sagir, 1994, *Kesempatan Kerja dan Tenaga Kerja*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Sujarweni, V. W. (2014). SPSS untuk Penelitian. In *SPSS untuk Penelitian*.
- Sumarwan, U. (2003). Perilaku Konsumen: Teori dan penerapannya dalam Pemasaran. *Ghalia Indonesia, Jakarta*.
- Syahputri, Faramita, 2019, *Penampilan Mahasiswa Culbbers di Kota Malang (Studi Dramaturgi terhadap Clubbers Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang)*, Malang: Universitas Muhammadiyah
- Syarif, Reza M, 2005, *Life Excellent; Menuju Hidup Lebih Baik* Jakarta: Prestasi Jakarta

Widoyoko, E. P. (2012). Teknik penyusunan instrumen penelitian. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.

Windura sutanto, *Boom! 8 Dinamit Kreativitas Dalam Karier* Jakarta : Elex Media Komputindo

<https://brisyariah.co.id>

<https://www.bankmuamalat.co.id>

<https://www.bankmuamalat.co.id>

<https://quran.kemenag.go.id>

LAMPIRAN

Lampiran 1

a. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Hubungan *Good Attitude* dan *Good Looking* terhadap Peluang Kerja pada Bank Syariah di Kota Manado

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah maka dari itu diperlukan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk membantu saya dalam mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini diedarkan untuk mengetahui hubungan *good attitude* dan *good looking* terhadap peluang kerja pada bank syariah di kota Manado. Untuk itu, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Masukan informasi yang jujur, benar, dan akurat, sangat diharapkan agar informasi ilmiah yang akan disajikan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan dan berguna bagi semua orang.

Terima kasih atas bantuan dan kesediannya dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Nama : Fajrin Ma'ruf

NIM : 16.4.2.055

A. IDENTITAS RESPONDENS

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan mengisi titik-titik yang ada atau memberikan tanda centang (√) pada kolom jawaban yang dipilih

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (√) pada daftar pertanyaan ini pada kolom yang disediakan dengan memperhatikan bobot kategori sebagai berikut:

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

GOOD ATTITUDE (X1)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perilaku hanya akan konsisten dengan sikap apabila kondisi dan situasi memungkinkan					
2.	Interpretasi sikap harus hati-hati apabila hanya didasarkan dari pengamatan terhadap perilaku yang di tampilkan oleh seseorang					
3.	Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk bereaksi dengan cara tertentu terhadap suatu perangsang atau situasi yang akan di hadapi					
4.	Sikap merupakan tingkah laku atau gerakan-gerakan yang tampak dan ditampilkan dalam interaksinya dengan lingkungan sosial.					
5.	Sikap merupakan tingkatan afeksi (perasaan), baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan objek psikologi					
6.	Sikap (<i>attitude</i>) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja (netral) dari seseorang terhadap sesuatu					
7.	Berpendapat atau melakukan kegiatan tanpa ragu					
8.	Mampu membuat keputusan dengan benar					
9.	Berani berpendapat, bertanya, atau menjawab pertanyaan					
10.	Sikap adalah respon tertutup seseorang terhadap stimulus atau objek tertentu, yang sudah melibatkan faktor pendapat dan emosi yang bersangkutan					

11.	Sikap adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku					
12.	Reaksi-reaksi fisiologis dapat mencerminkan intensitas sikap seseorang terhadap suatu objek akan tetapi tidak menjelaskan arah sikapnya apakah akan positif atau negative					
13.	Manusia akan mengemukakan secara terbuka apa yang dirasakannya					
14.	Orang akan mengemukakan pendapat dan jawaban yang sebenarnya secara terbuka hanya apabila situasi dan kondisi memungkinkan.					
15.	Individu merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.					

GOOD LOOKING (X2)						
NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pakaian sesuai ketentuan					
2.	Tidak berambut gondrong bagi laki-laki dan seluruh bagian rambut tertutup jilbab bagi perempuan					
3.	Tidak mengecat rambut dan tidak bertato					
4.	<i>Fashion</i> dapat mempengaruhi tingkat gengsi seseorang					

5.	<i>Fashion</i> dapat menunjukkan status sosial seseorang					
6.	<i>Fashion</i> dapat mempengaruhi sikap seseorang					
7.	Penampilan fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan penampilan luar manusia yang mudah diamati dan dinilai oleh manusia lain					
8.	Kebanyakan orang menilai laki-laki tampan adalah ia yang memiliki postur tinggi dan berotot					
9.	Perempuan sering diberi label menarik karena memiliki mata yang besar, pinggang yang kecil payudara yang besar, dan bibir yang penuh					
10.	Penampilan sangat membangun citra seseorang, karena mereka akan berlomba-lomba berpenampilan baik demi status sosial mereka.					
11.	Berdasarkan penampilan seseorang dengan menggunakan fashion yang berkelas akan beralih diantara kelas-kelas agar eksis.					
12.	Dalam sehari-hari bisa saja berpenampilan dengan berbagai macam penampilan yang berbeda-beda untuk mencocokkan posisi dan disuatu tempat.					
13.	Keseharian seseorang akan selalu didampingi dengan sebuah penampilan yang membuat mereka percaya diri dan nyaman					
14.	Pakaian dan dandanan yang digunakan secara tidak langsung untuk menarik perhatian sejenis maupun lawan jenis					

15.	Pakaian dan <i>fashion</i> sering kali digunakan manusia untuk menunjukkan sebuah nilai sosial atau status.					
-----	---	--	--	--	--	--

PELUANG KERJA (Y)						
NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia anantara 15 tahun sampai 64 tahun					
2.	Penduduk bukan usia kerja adalah penduduk yang berusia 0 tahun sampai 14 tahun					
3.	Penduduk bukan usia kerja adalah penduduk yang berusia diatas 64 tahun (para lansia dan pensiunan)					
4.	Permintaan tenaga kerja sebagai sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji					
5.	Permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari penambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya					
6.	Kesempatan kerja atau peluang kerja identik dengan Sasaran Pembangunan Nasional, khususnya pembangunan ekonomi					
7.	Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka					

	peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan					
8.	Suatu program administrasi gaji dan upah yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan tenaga kerjanya dengan biaya yang layak					
9.	Peluang kerja sebagai suatu keadaan dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan					
10.	Pertumbuhan angkatan kerja yang masih tinggi serta keterbatasan kesempatan kerja akan mengakibatkan semakin meningkatnya tingkat pengangguran.					
11.	Pengangguran merupakan penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, dan tidak aktif mencari pekerjaan tetapi bersedia bekerja					
12.	Pengangguran menunjukkan sumber daya yang terbuang					
13.	Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang bekerja dan pengangguran					
14.	Peluang kerja dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang sudah memperoleh pekerjaan, semakin banyak orang yang bekerja, semakin luas peluang kerja.					
15.	Peluang kerja dapat diartikan sebagai permintaan tenaga kerja (<i>demand for labor</i>) yaitu suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan kerja yang siap diisi oleh para pencari kerja					

b. Tanggapan Responden Mengenai Good Attitude

No Responden	Pernyataan Variabel X1															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	64
3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	71
4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	64
5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	5	59
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
9	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	52
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
11	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	60
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	55
14	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	44
15	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	61
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	65

18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	62
20	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	64
21	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	64
22	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	58
23	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	66
24	4	4	4	4	3	4	2	3	5	3	5	4	3	5	5	58
25	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	55
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
27	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	61
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	70
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
35	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	54
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	61
37	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
38	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	55

6	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	54
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
9	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	54
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11	4	2	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	55
12	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	59
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	57
14	4	4	4	1	1	1	2	1	1	1	2	4	3	1	2	32
15	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	64
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
17	3	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3	5	3	3	57
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
19	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	57
20	4	5	5	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	55
21	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	67
22	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	56
23	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	64
24	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	63
25	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	60
26	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	56

48	4	3	5	4	4	4	3	4	1	3	2	4	4	1	1	47
49	4	3	4	2	1	1	3	1	5	1	1	1	3	4	2	36
50	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72

d. Tanggapan Responden Mengenai Peluang Kerja

No Responden	Pernyataan Variabel Y															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	57
2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	63
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	1	4	4	4	57
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	60
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	53
9	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	50
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	57
12	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
13	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	52
14	4	5	4	3	3	2	3	3	2	2	4	1	4	3	5	48

15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	62
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
17	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
19	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	2	3	4	58
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	60
22	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	5	5	3	3	4	57
23	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	57
24	3	2	2	4	4	5	5	4	4	4	2	5	3	4	5	56
25	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	52
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
27	3	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	58
28	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	63
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
35	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	1	4	58

X2_11	Pearson Correlation	.236	.170	.105	.516**	.514**	.599**	.325	.533**	.482**	.808**	1	.720**	.639**	.611**	.758**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.099	.237	.466	.000	.000	.000	.021	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_12	Pearson Correlation	.317*	.154	.163	.277	.396**	.431**	.329*	.455**	.107	.560**	.720**	1	.630**	.181	.486**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.025	.284	.257	.052	.004	.002	.020	.001	.459	.000	.000		.000	.209	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_13	Pearson Correlation	.192	.165	.354*	.418**	.431**	.567**	.529**	.307*	.240	.556**	.639**	.630**	1	.378*	.596**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.182	.252	.012	.003	.002	.000	.000	.030	.094	.000	.000	.000		.007	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_14	Pearson Correlation	.136	.176	.126	.388**	.365**	.329*	.276	.425**	.637**	.678**	.611**	.181	.378*	1	.695**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.347	.221	.385	.005	.009	.020	.052	.002	.000	.000	.000	.209	.007		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_15	Pearson Correlation	.161	.120	.076	.342*	.404**	.388**	.454**	.449**	.484**	.679**	.758**	.486**	.596**	.695**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.265	.406	.600	.015	.004	.005	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
SUMX2	Pearson Correlation	.335*	.377*	.388**	.729**	.749**	.787**	.593**	.725**	.625**	.837**	.828**	.613**	.685**	.673**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.007	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Uji Validasi Y

		Correlations															
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	SUMY
Y1	Pearson Correlation	1	.363**	.421**	.509**	.423**	.389**	.312*	.350*	.436**	.195	.421**	.258	.386**	.507**	.280*	.679**
	Sig. (2-tailed)		.010	.002	.000	.002	.005	.027	.013	.002	.175	.002	.071	.006	.000	.049	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.363**	1	.660**	.295*	-.008	.035	-.007	.248	.137	.175	.512**	.235	.233	.117	.378**	.491**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.038	.954	.812	.962	.082	.342	.224	.000	.101	.103	.417	.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.421**	.660**	1	.275	.278	.212	.104	.363**	.490**	.420**	.552**	.354*	.409**	.297*	.326*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.054	.051	.140	.472	.010	.000	.002	.000	.012	.003	.036	.021	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.509**	.295*	.275	1	.455**	.562**	.606**	.583**	.603**	.252	.397**	.204	.302*	.430**	.375**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.054		.001	.000	.000	.000	.000	.077	.004	.155	.033	.002	.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.423**	-.008	.278	.455**	1	.646**	.396**	.422**	.603**	.334*	.241	.157	.154	.461**	.257	.584**
	Sig. (2-tailed)	.002	.954	.051	.001		.000	.004	.002	.000	.018	.092	.277	.286	.001	.071	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.389**	.035	.212	.562**	.646**	1	.418**	.691**	.592**	.528**	.337*	.403**	.209	.421**	.378**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.005	.812	.140	.000	.000		.003	.000	.000	.000	.017	.004	.146	.002	.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.312*	-.007	.104	.606**	.396**	.418**	1	.490**	.501**	.278	.147	.096	.304*	.383**	.289*	.531**
	Sig. (2-tailed)	.027	.962	.472	.000	.004	.003		.000	.000	.051	.310	.508	.032	.006	.042	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.350*	.248	.363**	.583**	.422**	.691**	.490**	1	.635**	.554**	.468**	.195	.484**	.544**	.546**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.013	.082	.010	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.001	.176	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.436**	.137	.490**	.603**	.603**	.592**	.501**	.635**	1	.584**	.322*	.372**	.430**	.517**	.434**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.002	.342	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.022	.008	.002	.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.195	.175	.420**	.252	.334*	.528**	.278	.554**	.584**	1	.302*	.334*	.153	.063	.234	.555**
	Sig. (2-tailed)	.175	.224	.002	.077	.018	.000	.051	.000	.000		.033	.018	.288	.663	.102	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y11	Pearson Correlation	.421**	.512**	.552**	.397**	.241	.337*	.147	.468**	.322*	.302*	1	.227	.490**	.339*	.415**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.004	.092	.017	.310	.001	.022	.033		.112	.000	.016	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y12	Pearson Correlation	.258	.235	.354*	.204	.157	.403**	.096	.195	.372**	.334*	.227	1	.293*	.157	.220	.515**
	Sig. (2-tailed)	.071	.101	.012	.155	.277	.004	.508	.176	.008	.018	.112		.039	.275	.125	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y13	Pearson Correlation	.386**	.233	.409**	.302*	.154	.209	.304*	.484**	.430**	.153	.490**	.293*	1	.561**	.334*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.006	.103	.003	.033	.286	.146	.032	.000	.002	.288	.000	.039		.000	.018	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y14	Pearson Correlation	.507**	.117	.297*	.430**	.461**	.421**	.383**	.544**	.517**	.063	.339*	.157	.561**	1	.330*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000	.417	.036	.002	.001	.002	.006	.000	.000	.663	.016	.275	.000		.019	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y15	Pearson Correlation	.280*	.378**	.326	.375**	.257	.378**	.289	.546**	.434**	.234	.415**	.220	.334*	.330*	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.049	.007	.021	.007	.071	.007	.042	.000	.002	.102	.003	.125	.018	.019		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
SUMY	Pearson Correlation	.679**	.491**	.680**	.698**	.584**	.684**	.531**	.761**	.796**	.555**	.650**	.515**	.623**	.653**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Tabel Uji Validitas Variabel X1, X2 dan Y (*Good Attitude, Good Looking dan Peluang Kerja*)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r Tabel	<i>Person correletion</i>	Ket
Good Attitude (X1)	Pernyataan 1	0,273	0,500	Valid
	Pernyataan 2	0,273	0,689	Valid
	Pernyataan 3	0,273	0,724	Valid
	Pernyataan 4	0,273	0,715	Valid
	Pernyataan 5	0,273	0,760	Valid
	Pernyataan 6	0,273	0,668	Valid
	Pernyataan 7	0,273	0,690	Valid
	Pernyataan 8	0,273	0,362	Valid
	Pernyataan 9	0,273	0,555	Valid
	Pernyataan 10	0,273	0,768	Valid
	Pernyataan 11	0,273	0,506	Valid
	Pernyataan 12	0,273	0,682	Valid
	Pernyataan 13	0,273	0,672	Valid
	Pernyataan 14	0,273	0,715	Valid
	Pernyataan 15	0,273	0,583	Valid
Good Looking (X2)	Pernyataan 1	0,273	0,335	Valid

	Pernyataan 2	0,273	0,377	Valid
	Pernyataan 3	0,273	0,388	Valid
	Pernyataan 4	0,273	0,729	Valid
	Pernyataan 5	0,273	0,749	Valid
	Pernyataan 6	0,273	0,787	Valid
	Pernyataan 7	0,273	0,593	Valid
	Pernyataan 8	0,273	0,725	Valid
	Pernyataan 9	0,273	0,625	Valid
	Pernyataan 10	0,273	0,837	Valid
	Pernyataan 11	0,273	0,828	Valid
	Pernyataan 12	0,273	0,613	Valid
	Pernyataan 13	0,273	0,685	Valid
	Pernyataan 14	0,273	0,673	Valid
	Pernyataan 15	0,273	0,729	Valid
Peluang Kerja (Y)	Pernyataan 1	0,273	0,679	Valid
	Pernyataan 2	0,273	0,491	Valid
	Pernyataan 3	0,273	0,680	Valid
	Pernyataan 4	0,273	0,689	Valid
	Pernyataan 5	0,273	0,584	Valid
	Pernyataan 6	0,273	0,684	Valid
	Pernyataan 7	0,273	0,531	Valid

	Pernyataan 8	0,273	0,761	Valid
	Pernyataan 9	0,273	0,796	Valid
	Pernyataan 10	0,273	0,555	Valid
	Pernyataan 11	0,273	0,650	Valid
	Pernyataan 12	0,273	0,515	Valid
	Pernyataan 13	0,273	0,623	Valid
	Pernyataan 14	0,273	0,653	Valid
	Pernyataan 15	0,273	0,579	Valid

e. Uji Reabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.755	.915	16

f. Uji Reabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.758	.918	16

g. Uji Reabilitas Y

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.753	.912	16

LAMPIRAN 3

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.38386198
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.046
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Multikolinieritas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1427.104	2	713.552	59.773	.000 ^b
	Residual	561.076	47	11.938		
	Total	1988.180	49			

a. Dependent Variable: Peluang Kerja

b. Predictors: (Constant), Good Looking, Good Attitude

c. Uji Korelasi

Correlations				
		Good Attitude	Good Looking	Peluang Kerja
Good Attitude	Pearson Correlation	1	.660**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Good Looking	Pearson Correlation	.660**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Peluang Kerja	Pearson Correlation	.783**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

LAMPIRAN 4

Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized	T	Sig.

				Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.634	5.183		1.473	.147
	Good Attitude	.541	.112	.500	4.847	.000
	Good Looking	.328	.079	.429	4.161	.000

a. Dependent Variable: Peluang Kerja

LAMPIRAN 5

Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.634	5.183		1.473	.147
	Good Attitude	.541	.112	.500	4.847	.000
	Good Looking	.328	.079	.429	4.161	.000

a. Dependent Variable: Peluang Kerja

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1427.104	2	713.552	59.773	.000 ^b
	Residual	561.076	47	11.938		
	Total	1988.180	49			

a. Dependent Variable: Peluang Kerja

b. Predictors: (Constant), Good Looking, Good Attitude

LAMPIRAN 6

a. Tabel r

Nilai Koefisien Korelasi (r) untuk taraf signifikan tertentu

Df	0.10	0.05	0.02	0.01
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614

19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801

44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542

b. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79

LAMPIRAN 7

Uji Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.706	3.45511

a. Predictors: (Constant), Good Looking, Good Attitude

LAMPIRAN 8

Dokumentasi Pengisian Kuesioner oleh Responden



LAMPIRAN 9

Surat Selesai Penelitian


SOLUSI KEUANGAN YANG AMANAH

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
No. B.133.-BRIS-MND/06/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indra Effendi
Jabatan : Pimpinan Cabang
Unit Kerja : BRISyariah KC Manado

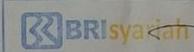
Menerangkan dengan sebenarnya, bahwa :

Nama : Fajrin Ma'ruf
NIM : 16.4.2.055

Adalah benar mahasiswa IAIN (Institut agama islam negeri) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam dengan judul penelitian: Hubungan good attitude dan good looking terhadap peluang kerja pada Bank BRISyariah di Kota Manado. Yang telah menyelesaikan penelitian tersebut di PT Bank BRISyariah.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Manado, 17 Juni 2020


Indra Effendi
Pimpinan Cabang



02 Juni 2020
No. 22/ 32% -3/328
Kepada :

IAIN Manado
Jl S H Sarundajang
Ring Road
Manado

KCP Manado Kairagi
Jl. Mr. A A Maramas No. 21
Kel. Kairagi Dua
Kec. Mampang
Manado-Sulawesi Utara 96254
Telp. (62-431) 850418
Faks. (62-431) 850432

U.p.: Yth. Bapak Rektor Institut Agama Islam Negeri

Perihal : **Pemberitahuan Selesai Penelitian**

Assalamualaikum wr wb.

Teriring salam semoga Allah SWT senantiasa memberikan keberkahan dan kemudahan dalam menjalankan aktifitas. Bersama ini disampaikan bahwa nama tersebut dibawah ini :

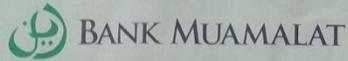
Nama : Fajrin Ma'ruf
NIM : 16.4.2.055
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Sudah melakukan penelitian pada Bank Syariah Mandiri KC Manado Kairagi sampai dengan selesai.

Demikian disampaikan untuk diketahui dan digunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamualaikum wr wb.

PT BANK SYARIAH MANDIRI
BRANCH OFFICE MANADO KAIRAGI

Ratu Ditha Wulantari
Branch Operation & Service Manager



No. : 070/BMI-MDO/VI/2020

Kepada :

IAIN Manado
Jl. S. H. Sarundajang
Ring Road, Manado

U.p. : Yth. Bapak Rektor Institut Agama Islam Negeri Manado

Perihal : Pemberitahuan Selesai Penelitian

Assalamu'alaikum wr.wb.

Teriring salam semoga Allah SWT senantiasa memberikan keberkahan dan kemudahan dalam menjalankan aktivitas. Bersama ini disampaikan bahwa nama tersebut dibawah ini :

Nama : Fajrin Ma'ruf
NIM : 16.4.2.055
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

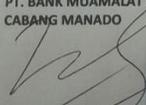
Telah melakukan kegiatan penelitian di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Manado sampai dengan selesai.

Demikian disampaikan untuk diketahui dan digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Manado, 02 Juni 2020

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
CABANG MANADO


Muh. Nurwahyu Isbak
Branch Manager

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

NAMA : FAJRIN MA'RUF
TEMPAT, TANGGAL LAHIR : LEMBEAN, 25 AGUSTUS 1998
ALAMAT : JAGA XI, DESA KAUDITAN II
KEC. KAUDITAN
KAB. MINAHASA UTARA
EMAIL : fajrinmaruf98@gmail.com
Nomor Telephone : +62 813 3383 7284

DATA PENDIDIKAN

SD : SD COKROAMINOTO KAUDITAN (2004-2010)
SMP : SMP NEGERI 1 KAUDITAN (2010-2013)
SMA : SMA NEGERI 1 KAUDITAN (2013-2016)
STRATA 1 (S1) : IAIN MANADO (2016-2020)

PENGALAMAN ORGANISASI

2019 : SEKRETARIS UMUM HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI (HIMAPRODI) PERBANKAN SYARI'AH IAIN MANADO
2016 : ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA BIDIKMISI(HIMADIKSI) IAIN MANADO
2015 : SEKRETARIS UMUM BADAN TAZKIR SMA NEGERI 1 KAUDITAN
2011 : ANGGOTA SEKSI OLAHRAGA REMAJA MASJID NURUL HUDA KAUDITAN II

PRESTASI

2019 : *BEST WORKER* PRAKTIK KERJA LAPANGAN DI BANK MUAMALAT KC MANADO
2015 : FINALIS SISWA TELADAN TINGKAT KABUPATEN MINAHASA UTARA
2014 : FINALIS LOMBA OLIMPIADE SAINS NASIONAL MATA PELAJARAN BIOLOGI TINGKAT KABUPATEN MINAHASA UTARA

2013 : FINALIS LOMBA OLIMPIADE SAINS NASIONAL MATA PELAJARAN BIOLOGI TINGKAT KABUPATEN MINAHASA UTARA

2013 : 10 BESAR (PERINGKAT 7) LOMBA BACERITA CERITA RAKYAT MINAHASA OLEH BALAI PELESTARIAN BUDAYA DAERAH SULUTTENGGGO

2010 : JUARA 4 LOMBA MATA PELAJARAN PK_n TINGKAT KABUPATEN MINAHASA UTARA

2010 : JUARA 1 LOMBA MATA PELAJARAN PK_n TINGKAT KECAMATAN KAUDITAN