

Pengaruh *Self Leadership* Dan Kematangan Emosi Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Bank Syariah di Pematangsiantar)

Yosua Sagala^{1*}, Arif Murti R²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Universitas Pertamina

*
e-mail : y.sagala153@gmail.com

Dikirim	Direvisi	Diterima
11 Agustus 2023	13 September 2023	27 September 2023

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *self leadership* dan kematangan emosi terhadap disiplin kerja karyawan salah satu bank syariah di kota Pematangsiantar. Penelitian ini berbentuk kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Kuesioner disebar kepada seluruh karyawan salah satu bank syariah di kota Pematangsiantar. Peneliti menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 untuk melakukan analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self leadership* dengan kematangan emosi berpengaruh positif secara bersama-sama yang berarti jika *self leadership* dan kematangan emosi meningkat, maka disiplin kerja juga akan meningkat. Dengan menambahkan pelatihan dan konseling yang berfokus pada peningkatan *self leadership* dan kematangan emosi, maka disiplin kerja karyawan juga akan meningkat.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kematangan Emosi, *Self Leadership*

Abstract:

This study aims to determine the effect of self leadership and emotional maturity on employee one of many sharia bank in Pematangsiantar city. This is a quantitative research that use questionnaire as a tool to get data. The questionnaire was distributed to all 32 employees of one of sharia bank in Pematangsiantar city. Researcher use IBM SPSS Statistics 25 to analysed the data. The results show that self leadership together with emotional maturity has a positive effect which means that if self leadership and emotional maturity were to increased then work discipline will increase as well. With training and counseling that focused on increasing self leadership and emotional maturity, will result in an increased of employee's work discipline.

Keywords: *Work Discipline, Emotional Maturity, Self Leadership.*

PENDAHULUAN

Menurut UU nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Di Indonesia sendiri terdapat bank konvensional dan bank syariah. Bank konvensional sendiri sudah berdiri lebih lama dibandingkan bank syariah, tetapi tidak sedikit dari masyarakat Indonesia yang memilih menggunakan jasa perbankan syariah. Hal ini karena kinerja bank syariah sendiri tidak kalah dengan bank

konvensional yang sudah berdiri lebih lama. Jika kita melihat dari kinerja salah satu bank syariah, pada tahun 2020 bank tersebut mencatat laba bersih sebanyak Rp 3,028,205 atau 3 triliun rupiah, lalu pada tahun 2021 bank tersebut mencatat laba bersih sebanyak 4,3 triliun rupiah dengan kenaikan 40.7%. Jika dibandingkan dengan bank konvensional yang sudah lebih lama berdiri, *Return on Assets* (ROA) bank syariah adalah 1,61% sementara ROA bank konvensional tersebut adalah 1.5%. Hal ini menunjukkan bahwa bank syariah tidak kalah bersaing dengan bank konvensional yang sudah lebih lama berdiri di Indonesia.

Menurut UU nomor 21 Tahun 2008 tentang usaha Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya, dan bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Pada dasarnya, bank syariah adalah bank yang bergerak berdasarkan hukum Islam yaitu tanpa *riba*, *gharar*, dan *masyir*. Menurut *The Royal Islamic Strategic Studies Centre*, Indonesia adalah Negara pemeluk agama Islam terbesar di dunia. Hal ini juga menjadi salah satu alasan mengapa begitu bank syariah semakin berkembang di Indonesia. Bank Syariah di Indonesia juga tidak hanya diawasi oleh OJK saja tetapi juga DOS atau Dewan Pengawas Syariah yang bertugas mengawasi perbankan syariah agar tetap sesuai dengan syariat-syariat Islam.

Semua manusia memiliki emosi mereka masing-masing. Emosi adalah suatu indikasi psiko-fisiologis yang memberikan efek pada persepsi, sikap, dan tingkah laku, serta dimanifestasikan dalam bentuk-bentuk tertentu (Darwis, 2006). Khule (2015) mengatakan bahwa kematangan emosi adalah ciri kepribadian yang dapat berarti seseorang dapat memerintahkan emosinya, dan memperlihatkan daya tahan terhadap tekanan yang ia terima. Pekerjaan sering melelahkan atau tidak memuaskan, terutama pada bisnis perbankan yang memiliki beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang tinggi yang akan dihadapi setiap minggunya akan menimbulkan terjadinya ketidakpuasan. Saat seperti inilah bank perlu merekrut karyawan yang memiliki kematangan emosi. Dengan kematangan emosi, karyawan akan berusaha menyelesaikan ketidakpuasan kerja tersebut dengan cara yang benar dan tidak menyelesaikannya dengan cara seperti korupsi atau menjual data nasabah ke pihak luar untuk keuntungan pribadinya.

Individu tidak dapat terpisah dari lingkungan selama hidupnya. Lingkungan dimana kita berada, baik lingkungan fisik

maupun lingkungan psikologi memiliki pengaruh yang sangat besar bagi seseorang. Manusia memiliki kecenderungan untuk mengikuti lingkungannya, baik melalui pengajaran maupun pengamatan. Lingkungan dapat mempengaruhi pola pikir, cara berkomunikasi, cara berpakaian, hingga hal yang diinginkan individu, tetapi masalah dapat muncul ketika lingkungan disekitar individu tidak mengarahkan individu ke arah yang positif, di saat itulah *self leadership* akan sangat diperlukan. Menurut Neck & Houghton (2006), *self leadership* adalah kemampuan yang dipunyai seorang individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya sendiri untuk mencapai tujuan yang ia inginkan. Jika seseorang memiliki *self-leadership* yang kuat dan baik, maka meskipun lingkungannya sekitarnya berperilaku atau memiliki pola pikir yang berbeda, ia tetap akan memimpin dirinya sendiri sesuai dengan strategi-strategi tersebut tanpa memikirkan perbedaannya dengan lingkungannya.

Banyak hal yang harus diperhatikan oleh divisi HR, seperti cuti, *payroll*, pelatihan, disiplin kerja karyawan dan masih banyak lagi. Semua hal tersebut penting, tetapi disiplin kerja juga sangat penting untuk tercapainya keuntungan karyawan. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah fungsi manajemen SDM yang terpenting dan adalah kunci untuk mewujudkan tujuan karena mustahil mencapai hasil yang maksimal tanpa kedisiplinan. Kedisiplinan dapat meningkatkan produktivitas kinerja, mengurangi biaya, meningkatkan keamanan dan masih banyak lagi. Akan sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga kedisiplinan karyawannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maulan, Ruma, Musa, & Nasir (2022), melalui kedisiplinan kerja, karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik akan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik pula. Tidak hanya itu, menurut Pratama (2022), kedisiplinan kerja juga dapat meningkatkan performa karyawan yang pada akhirnya akan membantu karyawan mencapai puncak karir yang ia inginkan.

Bukan hanya satu kasus saja dimana pihak internal bank menjual data nasabah kepada pihak luar untuk kepentingan mereka sendiri. Karena itu perlu kedisiplinan karyawan sangat perlu untuk diperhatikan oleh pihak Bank agar mengurangi potensi terjadinya kerugian hingga kehilangan kepercayaan nasabah-nasabahnya. Memberikan uang atau sebagian dari harta bukanlah perkara mudah, dan seluruh bisnis perbankan bergantung pada hal ini. Itulah kenapa kepercayaan nasabah sangatlah penting bagi bisnis perbankan. Tetapi berlawanan dengan hal ini, bisnis perbankan tidak asing dengan kecurangan-kecurangan internal. Menurut ICW (Indonesia *Corruption Watch*), perbankan adalah sektor dengan kasus korupsi yang paling tinggi. Lalu bagaimana dengan perbankan syariah? Salah satu bank syariah di Pematangsiantar sendiri sudah pernah mendapat aksi demo dikarenakan oleh hilangnya saldo nasabah sebesar Rp 120 juta, yang hingga saat ini belum mendapat respon. Apakah ini berarti perbankan syariah juga tidak berbeda kasus korupsi pada perbankan BUMN? Melihat ini ada baiknya jika dilakukan penelitian pada salah satu bank syariah di kota Pematangsiantar mengenai *self leadership* dan kematangan emosi terhadap disiplin kerja.

METODE

Menurut Hatch dan Frahadi, variable berarti atribut ataupun obyek yang memiliki selingan antar satu dengan yang lain (Sugiyono, 2015). Identifikasi variabel bertujuan untuk membantu peneliti menentukan alat pengumpulan data yang sesuai serta teknik analisis yang dapat digunakan.

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	Skala
<i>Self Leadership</i>	Kesadaran Diri	Menyadari kelebihan dan kekurangan	Ordinal
		Menyadari rentang emosi	Ordinal
	Pengarahan Diri	Memiliki rencana yang ingin dicapai	Ordinal
		Melakukan hal-hal	Ordinal

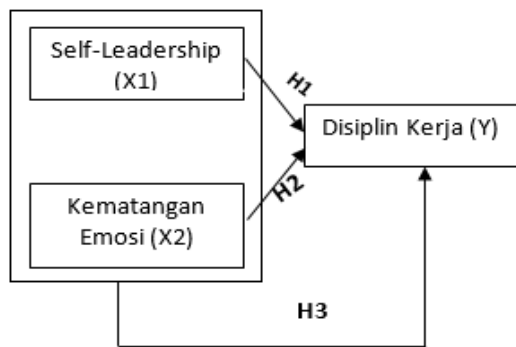
Pengelolaan Diri	yang diperlukan	Ordinal	
	Memetakan arah yang diperlukan	Ordinal	
	Mampu memaksa diri	Ordinal	
Penyelesaian Diri	Mampu menyelesaikan tugas	Ordinal	
Kematangan Emosi	<i>Emotional Awareness</i>	Mampu bersikap toleran	Ordinal
		Mampu mengendalikan amarah	Ordinal
		Mampu mengatasi stress	Ordinal
	<i>Emotional Acceptance</i>	Menerima diri	Ordinal
		Mampu bersyukur	Ordinal
		Mampu bangga akan diri sendiri	Ordinal
	<i>Emotional Affection</i>	Mampu melihat dari persepektif lain	Ordinal
		Mampu merasakan apa yang dirasakan orang lain	Ordinal
	<i>Emotional Affirmation</i>	Mampu menguatkan diri	Ordinal
Melakukan <i>self talking</i>		Ordinal	
Bertindak untuk memperbaiki diri sendiri		Ordinal	
Disiplin Kerja	Taat Terhadap Waktu	Jam masuk dan keluar	Ordinal
		Waktu istirahat	Ordinal
	Taat Pada Perusahaan	Cara berpakaian	Ordinal
		Kepatuhan bekerja	Ordinal
	Aturan Perilaku dalam Perusahaan	Bertingkah laku	Ordinal
		Bertanggungjawab	Ordinal
	Aturan Lainnya	Taat pada norma	Ordinal

Sumber: Data diolah (2023)

Populasi merupakan cakupan generalisasi yang terbentuk dari subjek serta objek yang memiliki sifat serta mutu yang spesifik. Populasi ditentukan oleh peneliti, kemudian diteliti lalu kesimpulan dapat ditarik (Sugiyono, 2010). Populasi yang dimaksud adalah karyawan satu bank syariah yang berjumlah 32 orang. Kuesioner adalah metode yang dipilih peneliti sebagai sebagai

instrumen untuk mengumpulkan data. Kuesioner berarti pertanyaan-pertanyaan tertulis yang dipakai untuk mendapatkan data yang diharapkan dari responden, dalam hal ini informasi tersebut adalah laporan mengenai pribadi responden. Kuesioner (angket) merupakan metode menghimpun data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2015). Peneliti akan menyebarkan kuesioner secara *offline* dan secara *online* melalui *google form*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: data primer didapatkan dari karyawan bank syariah. Data sekunder didapatkan dari jurnal-jurnal dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Data penelitian ini diolah dengan menggunakan program *statistical package for social science* (SPSS). Analisis regresi linear berganda bermaksud untuk memperkirakan variabel bebas ketika atau bahkan lebih dari dua variabel terikat dimanipulasi (Moch. Nazir, 2011). Adapun variabel bebas tersebut adalah *Self Leadership* (X1) dan *Kematangan Emosi* (X2), lalu variabel terikat adalah *Disiplin Kerja* (Y).



Gambar 1 Kerangka Berpikir

H1 = Terdapat pengaruh antara *Self-Leadership* (X1) terhadap *Disiplin Kerja* (Y)

H2 = Terdapat pengaruh antara *Kematangan Emosi* (X2) terhadap *Disiplin Kerja* (Y)

H3 = Terdapat pengaruh antara *Self Leadership* (X1) dan *Kematangan Emosi* (X2) terhadap *Disiplin Kerja* (Y)

HASIL

Hasil Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 2 Deskripsi *Self Leadership*

Item	SS	S	RG	TS	STS	Skor	Mean
X1.1	6	18	3	2	3	118	3,68
X1.2	1	7	10	12	2	106	3,31
X1.3	2	4	6	12	5	111	3,46
X1.4	15	12	2	2	1	134	4,18
X1.5	13	14	3	1	1	133	4,15
X1.6	10	18	2	1	1	131	4,09
X1.7	10	20	1	-	1	134	4,18
X1.8	10	19	1	-	2	131	4,09
X1.9	10	19	2	-	1	133	4,15

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan dari tabel 1 di atas, maka dapat diperoleh gambaran jawaban responden sebagai berikut : Dari 9 item pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh skor rata-rata tertinggi berada pada pernyataan 4 dan 7 dengan rata-rata 4,18. Hal ini menandakan bahwa mayoritas dari responden memilih jawaban sangat setuju dan setuju.

Tabel 3 Deskripsi *Kematangan Emosi*

Item	SS	S	RS	TS	STS	Skor	Mean
X2.1	9	14	6	3	-	125	3,90
X2.2	5	14	8	4	1	114	3,56
X2.3	4	14	8	6	-	112	3,50
X2.4	10	12	4	2	4	118	3,68
X2.5	20	10	1	-	1	144	4,50
X2.6	8	15	2	6	1	119	3,71
X2.7	11	16	1	3	1	129	4,03
X2.7	10	16	3	2	1	128	4,00
X2.9	13	17	1	1	-	138	4,31
X2.10	12	14	4	2	-	132	4,12
X2.11	10	13	6	2	1	125	3,90
X2.12	13	15	3	1	-	136	4,25

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh gambaran jawaban responden sebagai berikut: Dari 12 item pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh skor rata-rata tertinggi pada pernyataan ke-5 dengan jumlah rata-rata

mencapai 4,50 lalu diikuti oleh pernyataan ke-9 dengan jumlah rata-rata 4,31.

Tabel 4 Deskripsi Disiplin Kerja

Item	SS	S	RG	TS	STS	Skor	Mean
Y.1	15	15	1	-	1	139	4,34
Y.2	13	14	3	1	1	133	4,15
Y.3	19	12	-	-	1	144	4,50
Y.4	16	15	-	-	1	141	4,40
Y.5	17	14	-	-	1	141	4,43
Y.6	22	9	-	-	1	147	4,59
Y.7	16	13	1	1	1	138	4,31
Y.8	26	4	1	-	1	150	4,68

Sumber: Data diolah (2023)

Untuk melihat kuesioner dari variabel disiplin kerja, maka ditampilkan jawaban dari 32 responden terhadap 8 pernyataan tentang disiplin kerja. Berikut persentase jawaban untuk masing-masing pernyataan pada disiplin kerja. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pertanyaan dengan jumlah rata-rata tertinggi berada pada nomor 8 dengan jumlah rata-rata 4,59.

Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010), bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketetapan antara data dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Pelaksanaan perhitungan validitas butir-butir instrumen dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengujiannya adalah jika r -hitung > r -tabel berarti valid. Hasil uji validitas dari *self leadership* dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Self Leadership

Item	R Hitung	R Tabel	Ket
X1.1	0,814	0,349	Valid
X1.2	0,404	0,349	Valid
X1.3	0,448	0,349	Valid
X1.4	0,839	0,349	Valid
X1.5	0,775	0,349	Valid
X1.6	0,885	0,349	Valid
X1.7	0,817	0,349	Valid
X1.8	0,690	0,349	Valid
X1.9	0,837	0,349	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan butir-butir kuesioner pada item

pernyataan variabel *self leadership* sebanyak 9 pernyataan. Dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan melihat r -hitung pada masing item lebih besar dari r -tabel (0,349) dan seluruh 9 pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kematangan Emosi

Item	R Hitung	R Tabel	Ket
X2.1	0,736	0,349	Valid
X2.2	0,768	0,349	Valid
X2.3	0,738	0,349	Valid
X2.4	0,619	0,349	Valid
X2.5	0,804	0,349	Valid
X2.6	0,655	0,349	Valid
X2.7	0,643	0,349	Valid
X2.8	0,759	0,349	Valid
X2.9	0,638	0,349	Valid
X2.10	0,694	0,349	Valid
X2.11	0,488	0,349	Valid
X2.12	0,761	0,349	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan butir-butir kuesioner pada item pernyataan variabel kematangan emosi sebanyak 12 pernyataan. Dalam penelitian ini kuesioner dinyatakan valid jika nilai r -hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang bisa dilihat pada tabel di atas bahwa setiap pernyataan dapat dikatakan valid.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	R Hitung	R Tabel	Ket
Y.1	0,930	0,349	Valid
Y.2	0,872	0,349	Valid
Y.3	0,950	0,349	Valid
Y.4	0,933	0,349	Valid
Y.5	0,946	0,349	Valid
Y.6	0,875	0,349	Valid
Y.7	0,829	0,349	Valid
Y.8	0,861	0,349	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 6 di atas, menunjukkan butir-butir kuesioner pada item pernyataan variabel disiplin kerja, sebanyak 8 pernyataan. Dalam penelitian ini kuesioner dinyatakan valid jika nilai r -hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang bisa dilihat pada tabel di atas bahwa setiap pernyataan dapat dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpa	Standar
Self Leadership	0,881	0,7
Kematangan Emosi	0,893	0,7
Disiplin Kerja	0,965	0,7

Sumber: Data diolah (2023)

Uji reliabilitas yang akan dilakukan untuk pengujian kuesioner adalah dengan menggunakan aplikasi *program* SPSS versi 25. Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah Sugiyono (2011), sebagai berikut : 1) Apabila hasil koefisien *alpha* adalah lebih besar dari taraf signifikansi 70% atau 0,7 maka kuesioner tersebut dapat dikatakan *reliable*. 2) Apabila hasil koefisien *alpha* adalah lebih kecil dari taraf signifikansi 70% tau 0,7 maka kuesioner tersebut tidak reliabel. Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa koefisien variabel 1, 2, dan 3 memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 9 Hasil Uji Asumsi Klasik

Normalitas	Signifikansi		
	0,200		
Heterokedastitas	Koefisien	Sig.	
	X1	0,809	
	X2	0,072	
Multikolinearitas	Koefisien	Tolerance	VIF
	X1	0,316	3,162
	X2	0,316	3,162

Sumber: Data diolah (2023)

Untuk melakukan uji normalitas, peneliti memakai uji *Kolmogorov-Smirnov*. Ketika nilai signifikan data lebih tinggi daripada alpha (0.05), berarti data bisa dikatakan normal. Berdasarkan table yang tertera bisa dilihat nilai signifikansi data (0.200) lebih tinggi dari alpha (0.05), mengindikasikan data berdistribusi normal. Untuk heterokedastisitas, peneliti menggunakan uji *Glejser*. Dalam sebuah penelitian ada baiknya jika penelitian tersebut bersifat homokedastisitas atau tidak memiliki masalah heterokedastisitas. Saat melakukan uji heterokedastisitas, ketika nilai signifikansi setiap koefisiennya melebihi nilai dari *p-value* (0.05), maka bisa dikatakan

masalah heterokedastisitas tidak ada. Dari tabel di atas bisa kita lihat nilai signifikansi *self-leadership* (0.809) dan kematangan emosi (0.072) lebih tinggi dari nilai *p-value* (0.05), mengindikasikan masalah heterokedastisitas tidak terjadi. Peneliti juga menggunakan uji multikolinearitas, agar peneliti tahu jika terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel bebas. Ada baiknya untuk tidak memiliki gejala multikoliaritas. Agar dapat melihat terjadi atau tidaknya gejala multikolinearitas, peneliti menggunakan metode *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Gejala dari multikolinearitas dapat diaktakan tidak ada apabila nilai dari *tolerance* itu sendiri lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih rendah dari 10. Dari 8 kita bisa melihat *tolerance self leadership* memiliki nilai 0,316 dan *tolerance* kematangan emosi memiliki nilai 0,316 lebih tinggi dari 0,10 yang memiliki arti tidak adanya multikolinearitas. Lalu nilai VIF *self leadership* dan kematangan emosi berupa 3,162 lebih rendah dari 10 yang mengindikasikan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Moch. Nazir (2011), mengatakan bahwa analisis regresi ini digunakan agar dapat memperkirakan variabel bebas ketika dua variabel terikat dimanipulasi.

Tabel 10 Hasil Uji Parsial

Variabel	Unstardized B	t	Sig.
<i>(Constant)</i>	2,989		
X1	0,545	3,499	0,002
X2	0,278	2,315	0,028

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel di atas, dapat ditulis persamaan regresi linear bergandar dengan model berikut:

$$Y = 2,989 + 0,545X_1 + 0,278X_2 + e$$

Dimana:

- Hasil konstan sebesar 2,989 menunjukkan pengaruh positif variabel bebas (variabel *self leadership* dan variabel kematangan emosi), yang dapat diartikan jika variabel bebas naik sebesar satu satuan, maka variabel terikat juga akan naik.

- b. Koefisien regresi X_1 memiliki nilai sebesar 0,545, menyatakan jika variabel *self leadership* meningkat sebanyak satu satuan, maka disiplin kerja karyawan BSI KC Pematangsiantar Perintis juga akan meningkat sebanyak 54,5%. Hal ini berarti variabel *self leadership* memiliki pengaruh yang signifikan.
- c. Koefisien regresi X_2 memiliki nilai sebesar 0,278, menyatakan jika variabel kematangan emosi meningkat sebanyak satu satuan, maka disiplin kerja karyawan BSI KC Pematangsiantar Perintis juga akan meningkat sebanyak 27,8%. Hal ini berarti variabel kematangan emosi memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Uji t perlu dilakukan agar melihat bagaimana variabel bebas memiliki dampak terhadap variabel dependen secara tersendiri. Sebuah regresi linear dapat dikatakan lulus uji t atau H_1 diterima apabila t hitung lebih besar dan signifikansi lebih rendah dari alpha (0.05). Nilai t tabel didapat dari rumus $t(\alpha/2 ; n-k-1)$ dengan hasil 2.045. Dari tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji t pada variabel *self leadership* adalah $3.499 > 2.045$ (t tabel) dengan signifikan $0.002 < 0.05$ (alpha). Tidak jauh bedanya dengan variabel kematangan emosi. Dengan melakukan uji pada SPSS versi 25, didapat $2.315 > 2.045$ sebagai hasil t hitung dengan signifikansi $0.028 < 0.05$ (alpha). Dari data-data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *self leadership* mempengaruhi disiplin kerja dan variabel kematangan emosi juga mempengaruhi disiplin kerja secara individu.

Tabel 11 Hasil Uji F

Model	Df	F	Sig.
<i>Regression</i>	2	49.009	0,000
<i>Residual</i>	47		
Total	49		

Sumber: Data diolah (2023)

Uji F perlu agar kita bisa menilai bagaimana pengaruh variabel bebas kepada variabel dependen secara simultan. Sebuah regresi linear dapat dikatakan lulus uji F atau H_1 diterima apabila F hitung lebih dari F tabel atau jika signifikansi F lebih kecil dari

alpha (0.05). Nilai F tabel didapat dengan rumus $F(k; n-k)$, dengan hasil 3.32. Uji hipotesis dilakukan dengan SPSS versi 25, memberikan hasil nilai F hitung sebagai $49.009 > 3.32$ (F tabel) dengan signifikansi $.000 < 0.05$ (alpha). Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *self leadership* dan kematangan emosi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel disiplin kerja (H_1 diterima).

Koefisien determinansi adalah koefisien yang dipakai untuk mengetahui seberapa besarkan variabel independen mampu menjelaskan variabel terikat. Ketika nilai koefisien determinansi (R^2) semakin dekat menuju 1, memiliki arti semakin besar pula variabel bebas dapat menerangkan variabel dependen, tetapi ketika nilai koefisien determinansi semakin dekat menuju nol, dapat kita katakan korelasi antara variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinansi

Koefisien Determinansi	R Square	Adjusted R Square
	0,772	0,756

Sumber: Data diolah (2023)

Pada 11 di atas, kita bisa melihat *adjusted R²* memiliki nilai 0,756 atau 75,6%. Dari data berikut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen *self leadership* dan kematangan emosi dapat menjelaskan variabel dependen disiplin kerja sebanyak 75,6% dan sisanya atau 24,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Melalui hasil di atas, dapat kita tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja dipengaruhi secara positif oleh *self leadership*. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Marpaung, Suza, dan Arruum (2019), bahwa *self leadership* meningkatkan disiplin kerja perawat. Meningkatkan *self leadership*, baik disadari maupun tidak disadari akan meningkatkan kedisiplinan seseorang. Memang ada baiknya bagi karyawan untuk

memiliki visi ke depan yang akan mendorong karyawan untuk semakin tetap menjaga kedisiplinannya meskipun gratifikasi dari kedisiplinan mereka tidak dirasakan sekarang. Melalui *self leadership*, seseorang dapat menjaga kedisiplinannya dengan menekan perilaku yang negatif. Hasil serupa juga didapat oleh Mulyono (2012) dengan judul *Self Leadership* Sebagai Pendekatan. Kematangan emosi sendiri dapat berperan untuk menjaga kedisiplin karyawan meskipun keadaan karyawan secara internal maupun eksternal tidak mendukung. Ketika karyawan telah matang secara emosi maka ia akan dapat menempatkan dirinya pada posisi orang lain sehingga ia akan melihat pekerjaannya tidak hanya dari sudut pandangnya saja. Ia dapat memahami bagaimana perasaan rekan kerjanya, bawahannya, dan atasannya dalam perbuatannya sehingga ia akan menjaga kedisiplinan kerjanya agar tidak memberikan dampak-dampak yang tidak diinginkan terhadap dirinya maupun lingkungannya. Melalui hasil di atas dapat dikatakan bahwa kematangan emosi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, dengan kata lain bahwa kematangan emosi dapat menekan keinginan untuk melakukan perilaku-perilaku negatif atau tidak sesuai dengan kedisiplinan yang tertulis maupun tidak tertulis. Penelitian yang dilakukan oleh Muawanah dan Pratikto (2012) juga memberikan hasil yang serupa, bahwa kematangan emosi seseorang menjauhkan mereka dari perilaku-perilaku negatif.

Self leadership dan kematangan emosi juga memiliki pengaruh positif secara bersama-sama, dapat dilihat dari uji F yang dilakukan. Ketika seseorang memiliki visi ke depan dan memiliki kematangan emosi yang baik, maka ia akan terdorong untuk terus menjaga kualitasnya sebagai karyawan meskipun keadaan sedang menekan. Ia akan tetap melangkah maju mengejar tujuan yang telah ia tentukan dengan menjaga kedisiplinannya bagaimanapun keadaan pada saat ia melangkah. Dengan meningkatnya kedisiplinan kerja, kinerja juga akan semakin

meningkat seperti pada penelitian Pandipa (2018), bahwa efektivitas kerja juga akan semakin meningkat. Itu sebabnya perusahaan dapat memberikan jaminan akan peningkatan tanggungjawab maupun gratifikasi untuk menjaga visi karyawan dan menguatkan karyawan ketika terjadi masalah baik dalam internal maupun eksternal lingkungan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, pengujian, dan pengolahan data yang dilaksanakan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh simultan maupun parsial antara *self leadership* dan kematangan emosi terhadap disiplin kerja, serta *self leadership* dan kematangan emosi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Saran

Melihat pentingnya *self leadership* dan kematangan emosi, ada baiknya bagi bank tersebut untuk melakukan pelatihan *self leadership* dan konseling untuk meningkatkan kematangan emosi. Lalu untuk meningkatkan kematangan emosi, bank tersebut dapat melakukan konseling. Konseling yang dipakai adalah konseling dengan model *client centered*. Konseling dengan model ini adalah model konseling yang lebih berfokus pada pribadi karyawan atau pribadi yang melakukan konseling. Konselor sendiri tidak memimpin melainkan membawa *client* untuk memimpin konseling dan mengantar karyawan untuk menentukan arah pembicaraan.

REFERENSI

- Ameneh, M., & Azzizadeh, F. (2013). International Public Management Review, 66-86.
- Ay, F. A., Karakaya, A., & Yilmaz, K. (2015). Relations Between Self-Leadership And Critical Thinking Skills. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 29-41.
- Chaijukul, Y. (2010). An Examination of Self-Leadership Performance Mechanism Model in Thai Private

- Organization. The Journal of Behavioral Science , 15-32.
- E., R. E. (2017). Influence Of Self Concept And Emotional Maturity On Leadership Behaviour Of Secondary Schools Heads In Kerala, India. European Journal of Education Studies, 295-312.
- Hakim, & Rahmat, A. (2020). Effect of motivation, leadership, and work discipline on . The Management Journal of BINANIAGA, 23-34.
- Hotijeh, S. (2020). Pengaruh Kematangan Emosi Terhadap Kedisiplinan Santri Mengikuti Kegiatan Pondok Pesantren Sabilurrosyad. Malang. Indonesia. (2008). Undang-Undang (UU) Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Indonesia. (1998). Undang-Undang (UU) Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1982 tentang Perbankan. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Lufitasari, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ameneh, M., & Azzizadeh, F. (2013). International Public Management Review, 66-86.
- Ay, F. A., Karakaya, A., & Yilmaz, K. (2015). Relations Between Self-Leadership And Critical Thinking Skills. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 29-41.
- Chaijukul, Y. (2010). An Examination of Self-Leadership Performance Mechanism Model in Thai Private Organization. The Journal of Behavioral Science , 15-32.
- E., R. E. (2017). Influence Of Self Concept And Emotional Maturity On Leadership Behaviour Of Secondary Schools Heads In Kerala, India. European Journal of Education Studies, 295-312.
- Hakim, & Rahmat, A. (2020). Effect of motivation, leadership, and work discipline on . The Management Journal of BINANIAGA, 23-34.
- Hotijeh, S. (2020). Pengaruh Kematangan Emosi Terhadap Kedisiplinan Santri Mengikuti Kegiatan Pondok Pesantren Sabilurrosyad. Malang. Indonesia. (2008). Undang-Undang (UU) Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Indonesia. (1998). Undang-Undang (UU) Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1982 tentang Perbankan. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Musa, F. N., Tumbel, A., & Wullur, M. (2021). Discipline Analysis Of Work, Motivation And Loyalty Towards Discipline Analysis Of Work, Motivation And Loyalty Towards At Gorontalo State University). Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 449-452.
- Nduka, O. I. (2019). Workplace Discipline and Organizational Effectiveness : Evidence From Abia State Ploytechnic, ABA. Strategic Journal of Business and Social Science.
- Noel, F. R., Lopian, J., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara). International Business Administration (IBA) Management Program, 3528-3537.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.