

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, LINGKUNGAN  
KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI BANK SUMSEL BABEL  
CABANG PEMBANTU KM 12**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

**Nama : ARI KUSWANTI**  
**NPM : 214641004**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, LINGKUNGAN  
KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI BANK SUMSEL BABEL  
CABANG PEMBANTU KM 12**

Nama : Ari Kuswanti  
NPM : 214641004  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan  
Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin  
Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Sumsel Babel  
Cabang Pembantu Km 12

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 27/3/2023 Pembimbing I

  
: .....  
(Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM)  
NIDN : 0212116401

Tanggal 27/3/23 Pembimbing II

  
: .....  
(Dr. Sari Sakarina, SE., MM)  
NIDN : 0214038501

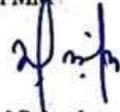
Mengetahui :



  
Dr. Misy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Tanggal 27/03/2023

Kaprodi MM

  
Dr. Sari Sakarina, SE., MM  
NIDN : 0214038501

Tanggal 27/3/23

**LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI TESIS**

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, LINGKUNGAN  
KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI BANK SUMSEL BABEL  
CABANG PEMBANTU KM 12**

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Tridinianti**

**Nama : Ari Kuswanti  
NPM : 214641004  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Menyetujui :**

<b>Ketua Penguji :</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Tanda tangan</b>
<b>Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M NIDN : 0212116401</b>	<u>27/3/2023</u>	
<b>Anggota Penguji :</b>		
<b>1. Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M NIDN : 0214038501</b>	<u>27/3/2023</u>	
<b>2. Dr. Yolanda Veybhita, S.E, M.Si NIDN : 0226028303</b>	<u>25/3/23</u>	

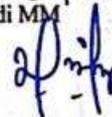
**Mengetahui :**

Palembang, Maret 2023  
Dekan FEB



**Dr. M. Sy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401**

Palembang, 27 Maret 2023  
Kaprosdi MM



**Dr. Sari Sakarina, S.E., MM  
NIDN : 0214038501**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12.**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro,MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Ibu Dr. Sari Sakarina,SE.,MM, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya.
9. Suami yang mendukung dan membantu menjaga anak- anak tercinta semoga anak- anak besar nanti bisa mengenyam pendidikan tertinggi.
10. Saudara-saudaraku yg selalu support dengan perjuanganku, dan selalu mendukung.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 2023

Penulis

## ABSTRAK

**ARI KUSWANTI, Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12, dibawah bimbingan Ibu Dr. Hj. Yusro Hakimah, MM dan Ibu Sari Sakarina, SE, MM.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 baik secara langsung maupun secara tidak langsung. populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 yang berjumlah 49 Pegawai, Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 49 Pegawai sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Teknologi Informasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $6,193 \geq 1,96$ , Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $3,443 \geq 1,96$ , Pengawasan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai hasil nilai *T-Statistik* sebesar  $4,649 \geq 1,96$ , Teknologi Informasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $4,426 \geq 1,96$ , Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $14,675 \geq 1,96$ , Pengawasan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $13,685 \geq 1,96$ , Disiplin Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $11,226 \geq 1,96$ , terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel Teknologi Informasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai *T-Statistik* sebesar  $5,076 \geq 1,96$ . terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai *T-Statistik* sebesar  $3,417 \geq 1,96$ . Serta terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel Pengawasan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai *T-Statistik* sebesar  $4,745 \geq 1,96$ . Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,979, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Disiplin Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Pengawasan) sebesar 97,9% sedangkan sisanya sebesar 2,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,998 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja) sebesar 99,8% sedangkan sisanya sebesar 0,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, maka dapat disarankan Bagi Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 agar dapat lebih meningkatkan Kinerja, Disiplin Kerja, Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan yang sudah terlaksana saat ini secara optimal yaitu : Kinerja, *indikator* yang masih rendah Hasil kerja pegawai sesuai dengan waktu yang ditentukan, Disiplin Kerja, *Indikator* yang masih rendah yaitu Pegawai datang ke tempat kerja tepat pukul 08.00, Teknologi Informasi, *Indikator* yang masih rendah yaitu adanya Teknologi Informasi pegawai mampu mengembangkan kinerja. Lingkungan Kerja, *Indikator* yang masih rendah yaitu penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik serta Pengawasan, *Indikator* yang masih rendah yaitu prosedur kerja di Bank Sumsel Babel cabang pembantu km 12 mampu memudahkan pegawai dalam memperkecil kesalahan.

**Kata kunci :** *Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja*

## ABSTRACT

**ARI KUSWANTI, The Effect of Information Technology, Work Environment and Supervision on Employee Performance with Work Discipline as a Mediation Variable at Bank Sumsel Babel Sub-branch KM 12, under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM dan Mrs. Sari Sakarina, SE, MM.**

*This study aims to determine and prove the influence of information technology, work environment and supervision on employee performance with work discipline as a mediating variable at Bank Sumsel Babel, KM 12 sub-branch, either directly or indirectly. The population of this study were all employees of Bank Sumsel Babel Sub-Branch KM 12, totaling 49 employees. In this study, researchers used saturated sampling, namely the technique of determining the sample by using the entire population as the research sample. So in this study the number of samples used is as many as 49 employees as the research sample. Data analysis used in this study is to use the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.*

*The results of this study indicate that Information Technology (X1) has an effect on Work Discipline (Y) seen from the T-Statistics value of  $6.193 \geq 1.96$ , Work Environment (X2) has an effect on Work Discipline (Y) seen from the T-Statistics value of  $3.443 \geq 1.96$ , Supervision (X3) has an effect on performance (Z) as can be seen from the results of the T-statistics value of  $4.649 \geq 1.96$ , Information Technology (X1) has an effect on performance (Z) it can be seen from the T-statistics value of  $4.426 \geq 1.96$ , Work Environment (X2) has an effect on Employee Performance (Z) seen from the T-Statistics value of  $14.675 \geq 1.96$ , Supervision (X3) has an effect on Employee Performance (Z) seen from the T-Statistics value of  $13.685 \geq 1.96$ , Work Discipline (Y) affects Employee Performance (Z). It can be seen from the T-Statistics value of  $11.226 \geq 1.96$ , there is an indirect effect between Information Technology variables on Performance through Work Discipline for Bank Sumsel Babel Bank KM 12 Sub-branch employees, as evidenced by the T-Statistics value of  $5.076 \geq 1.96$ . there is an indirect effect between the variables of the Work Environment on Performance through the Work Discipline of the employees of the Bank Sumsel Babel Sub-Branch KM 12, as evidenced by the T-Statistics value of  $3.417 \geq 1.96$ . As well as there is an indirect effect between the variables of Supervision on Performance through Work Discipline of the employees of the Sumsel Bank Sub-Branch KM 12, as evidenced by the T-Statistics value of  $4.745 \geq 1.96$ . The R2 value for the latent variable Work Discipline as a mediating variable is 0.979, which means that this value identifies that variations in Employee Work Discipline can be explained by exogenous latent variables (Information Technology, Work Environment and Supervision) of 97.9% while the remaining is 2.1%. explained by other variables. The R2 value for the latent variable Performance is 0.998, which means that this value identifies that performance variations can be explained by exogenous variables (Information Technology, Work Environment, Supervision and Work Discipline) of 99.8% while the remaining 0.2% is explained by variables that are not found in research.*

*From the model built in this study, it can be suggested for Bank Sumsel Babel Sub-Branch KM 12 to be able to further improve Performance, Work Discipline, Information Technology, Work Environment and Supervision that have been carried out optimally, namely: Performance, indicators that are still low Results employees work according to the specified time, Work Discipline, Indicators that are still low, namely Employees come to work at exactly 08.00, Information Technology, Indicators that are still low, namely the existence of Information Technology, employees are able to develop performance. Work Environment, indicators that are still low, namely lighting and air circulation in the work space are good and supervision, indicators that are still low, namely work procedures at the Bank Sumsel Babel sub-branch km 12 can make it easier for employees to minimize mistakes.*

**Keywords: Information Technology, Work Environment, Supervision, Work Discipline, Performance**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ari Kuswanti

NPM : 214641004

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 27/03/2023

Yang menyatakan,



Ari Kuswanti

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT.....	vii
SURAT PERNYATAAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
RIWAYAT HIDUP.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	14
A. Latar Belakang Masalah.....	14
B. Identifikasi Masalah .....	25
C. Pembatasan Masalah .....	26
D. Perumusan Masalah .....	26
E. Tujuan Penelitian .....	27
F. Kegunaan Penelitian.....	28
BAB II LANDASAN TEORI.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Kajian Teoritis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Disiplin Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

3. Teknologi Informasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Lingkungan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. Pengawasan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Kerangka Berpikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Hipotesis Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB III METODE PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Desain Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Populasi dan Sampel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Tehnik Pengumpulan Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Variabel dan Definisi Operasional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. Tehnik Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G. Hipotesis Statistika.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Hasil Analisis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Pembahasan Hasil .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR PUSTAKA .....	29
LAMPIRAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. 1 Target Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12.....	17
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Teknologi Informasi ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 7 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pengawasan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 8 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 9 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden Variabel Teknologi Informasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

- Tabel 4. 6 Kategori Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 7 Kategori Jawaban Responden Variabel Pengawasan. **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 8 Kategori Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 9 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja . **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 10 Outer Loadin Pls Algorithm 1.....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 11 Average Variance Extracted (AVE) ...**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 12 Akar Kuadrat AVE.....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 13 Validitas Diskriminan .....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 14 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas .....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 16 Nilai R-Square ( $R^2$ ).....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 17 Hasil F2 .....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 18 Path Coefficients .....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 19 Data Indirect Effect .....**Error! Bookmark not defined.**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

**No table of figures entries found.**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi atau perusahaan, baik itu milik pemerintah maupun swasta dalam menjalankan usahanya pasti memiliki tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan akan menjalankan aktivitasnya melalui pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan tertentu sesuai jenis usahanya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan hal itu didukung oleh adanya kedisiplinan dan penilaian kinerja dari setiap pegawai perusahaan tersebut, dengan adanya disiplin dan penilaian kinerja yang diberikan oleh setiap para pegawainya sehingga pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan harus dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien.

Sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan, salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuannya. Manajemen sumber daya manusia memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif pegawai. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan pegawai begitu juga dengan pesatnya perkembangan teknologi dan globalisasi harus diiringi juga dengan SDM yang berkompetensi dan unggul sebab sumber daya manusia juga turut serta dalam keberhasilan dan kelangsungannya sebuah organisasi, menurut Mauliani Salwa Azzahrah, (2021) Teknologi Informasi adalah

pemakaian perangkat elektronik terutama komputer untuk memasukkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan mendistribusikan/menyebarkan informasi

Menurut Mellysa Pusparani, (2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik, namun jika lingkungan kerja kurang nyaman maka akan menciptakan kinerja yang buruk bagi suatu instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang ada disekitar lokasi bekerja yang mempengaruhi kegiatan menjalankan suatu pekerjaan seorang pegawai di dalam suatu organisasi atau di suatu perusahaan.

Menurut Hendri, (2021) “Pengawasan merupakan sebuah pengukuran serta perbaikan dari kegiatan bawahan agar dapat menjamin bahwa kegiatan bawahan tidak menyimpang dan berjalan sesuai dengan rencana. Penentuan apa yang harus dicapai (stándar), apa yang sedang dilakukan (pelaksanaan), menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana atau dengan kata lain selaras dengan rencana.”

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan

kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Mumammad Razif Hafiz, Sri Hastari & Ascosenda Ika Rizqi, (2019) kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kerjanya. Keberhasilan para pegawai dalam menjalankan kewajibannya sangat tergantung pada kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, untuk mencapai hasil yang optimal.

Bank Sumsel Babel Babel adalah salah satu bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan nama PT Bank Pembangunan Sumatera Selatan dan terjadi perubahan nama pada tahun 2009, “Bank Sumsel Babel” menjadi Bank Sumsel Babel Babel. Lalu PT. Bank Sumsel Babel Babel Cabang Pembantu KM. 12 mulai beroperasi pada triwulan pertama tahun 2012 yang beralamat di Jl. Lintas Palembang – Jambi Kelurahan Alang-Alang Lebar, Kecamatan Sukarami , Palembang, Sumatera Selatan. Dilokasi ini terdiri dari kantor Bank Sumsel Babel Babel Cabang Pembantu KM. 12 menempati 2 Ruko yang dijadikan satu dan terdiri dari 3 lantai.

Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 tentunya terdapat Target / Goal setting yang bisa menjadi alat ukur dari kinerja pegawaiya seperti terlihat pada tabel dibawa ini:

**Tabel 1. 1**  
**Target Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12**

Tahun	Pinjaman			Laba		
	Target	Realisasi	Presentase	Target	Realisasi	Presentase
2018	91.043.683	93.497.237	102.6%	15.253.037	14.824.107	97.1%
2019	114.754.277	108.553.399	94.5%	18.202.430	17.590.622	96.6%
2020	119.117.786	119.117.786	100%	21.250.722	20.289.662	95.4%

Sumber : Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat adanya Target Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 belum terpenuhi berdampak negative pada Bank Sumsel Babel Babel sehingga dapat mempengaruhi tujuan dari bank tersebut. Pimpinan dan pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12, hal ini dituntut untuk memenuhi target dari Bank Sumsel Babel agar dapat memenuhi tujuan yang telah ditentukan di Bank Sumsel Babel . Namun, sebagaimana pada tabel 1.1 diatas yang terjadi ialah belum terpenuhinya target yang menjadi acuan Bank Sumsel Babel, dikarenakan oleh kinerja pegawai yang belum efektif. Hal tersebut menggambarkan masih belum optimalnya kinerja pegawai pada kantor Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 masih terdapat pegawai yang menjalankan tugasnya dengan sepenuh hati serta diindikasikan bahwa tanggung jawab pegawai belum dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menaati peraturan instansi dan motivasi kerja belum optimal dengan baik, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, rendah kedisiplinan

sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi, masih ada pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai yang ditetapkan instansi. Selain itu kualitas kerja juga terbilang masih rendah terlihat dari kurangnya kerapihan, ketelitian dan kehandalan pegawai, kuantitas kerja juga belum cukup bagus terlihat dari kurangnya ketepatan waktu, hasil kerja yang tidak memuaskan, rendahnya kepuasan kerja pegawai, kurangnya kerjasama terlihat dari belum terciptanya jalinan kerjasama yang kondusif serta kurangnya kekompakan. tanggung jawab pegawai juga dinilai kurang, dimana masih ada pegawai yang belum memiliki rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan serta memanfaatkan sarana atau prasarana, begitu juga dengan inisiatif pegawai, masih ada pegawai yang belum mempunyai kemandirian, kesadaran akan tugasnya serta beberapa pegawai kadang harus di perintah untuk menyelesaikan pekerjaannya, Upaya bagi Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 agar meningkatkan kinerja pegawai yang masih belum optimal diantaranya dengan menerapkan empat strategi yaitu strategi dalam rekrutmen pegawai, pembinaan pegawai, dorongan positif dan program bantuan pegawai. Rekrutmen pegawai dilakukan untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas yang akan bergabung dengan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12. pembinaan pegawai dilakukan dengan tujuan agar pegawai dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, dalam pengetahuan maupun dalam tingkah laku. Dorongan positif dilakukan agar pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Program bantuan pegawai diberikan berupa tunjangan kesehatan gratis

dengan tujuan agar pegawai selalu dalam keadaan fit sehingga dapat bekerja secara maksimal.

Teknologi Informasi (TI) memiliki banyak pengaruh penting, beberapa diantaranya : mempercepat arus informasi perbankan, Mempermudah calon nasabah mendapatkan informasi, Optimalisasi Teknologi Informasi dalam meningkatkan kualitas layanan nasabah, Teknologi ICT dalam pengelolaan Rekening Nasabah dan Pengolahan Transaksi, Teknologi ICT mempermudah nasabah dalam melakukan transaksi perbankan sehingga menjadi lebih efektif dan efisien.

Dalam skala yang sangat besar ini tentu bank sangat membutuhkan Teknologi Informasi (TI) untuk pengelolanya karena bank sudah mencakup lingkup yang sangat besar hingga dunia internasional. Penggunaan Teknologi Informasi (TI) dalam bidang perbankan diharapkan dapat memudahkan pihak bank maupun pengguna jasa bank. Penerapan Teknologi Informasi (TI) dalam dunia perbankan sangat membantu bank dalam mempermudah dan meningkatkan fasilitasnya, Contohnya mesin ATM, mobile banking, sms banking, e-money dan lain sebagainya. Apalagi untuk saat ini, khususnya dalam dunia perbankan hampir semua produk yang ditawarkan kepada customers serupa, sehingga persaingan yang terjadi dalam dunia perbankan adalah bagaimana memberikan produk yang serba mudah dan serba cepat.

Teknologi merupakan salah satu dari tiga elemen yang wajib dimiliki perusahaan di samping sumber daya manusia. Bank yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dituntut harus memberikan pelayanan jasa terbaik, dalam arti pelayanan yang cepat, teliti, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan

nasabah ataupun pegawai. Untuk memajukan sebuah perusahaan juga memerlukan teknologi yang memadai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Teknologi informasi yang diterapkan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 setara dengan bank-bank yang lain. Dalam tiga tahun terakhir perkembangannya pun sangatlah pesat. Penerapan teknologi informasi yang diterapkan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 memiliki banyak kelebihan seperti mempercepat pekerjaan, lebih teliti, lebih praktis, dan mudah dipahami akan tetapi penerapan teknologi pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 juga masih memiliki kekurangan terutama pada sistem internal Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 yang digunakan untuk melakukan pelayanan langsung ketika nasabah *walk in* masih tergolong lambat baik secara sistem maupun alur sampai ke tahap otorisasi supervisor.

Fenomena yang terjadi terkait kualitas sistem informasi adalah masih terdapat sistem informasi yang tidak berkualitas pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12. Sistem yang dimiliki oleh Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 belum berkualitas hal ini dapat dilihat dari permasalahan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 yaitu pada layanan ATM dan internet banking yang mengalami gangguan. Sebelumnya pengguna ATM tidak bisa melakukan transaksi dan sistem yang dimiliki bank tidak bisa diakses hal ini membuat para pengguna ATM, internet banking, kesulitan dalam atau melakukan transaksi pada sistem tersebut. Setelah ditelusuri gangguan yang dialami oleh bank tersebut disebabkan karena terjadinya anomali pada satelit Telkom.

Fenomena yang dialami oleh Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 menunjukkan kurangnya ketersediaan SIA pada Bank Sumsel Babel Babel yang mengakibatkan pengguna sulit untuk mengoperasikan sistem tersebut, selain itu Terdapat kesulitan bertransaksi yang dialami nasabah dan pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 dalam mengakses sistem pada Bank diakibatkan karena kurangnya ketersediaan sistem informasi yang dimiliki oleh Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12. Sistem informasi yang kurang handal dan kurang aman terkait insiden berubahnya saldo nasabah, sistem IT di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 amat rapuh, dan rentan di hack oleh para hacker karena pengawasan yang kurang berperan dalam pengendalian internal, salah satu upaya agar sistem informasi di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 bisa memiliki kualitas yaitu dengan cara dibentuk suatu struktur kerja strategis yang luas dan pandangan sistem informasi baru yang jelas yang akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pemakai informasi. Proyek sistem dievaluasi dan dipisahkan berdasarkan prioritasnya. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 diharapkan membuat proyek dengan prioritas tertinggi akan dipilih untuk pengembangan sistem informasi serta menyediakan sumber daya baru direncanakan untuk pengelolaan sistem, dan dana disediakan untuk mendukung pengembangan system informasi.

Lingkungan kerja pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 belum sepenuhnya seperti yang diharapkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini berhubungan dengan fasilitas kantor yang kurang memadai, seperti kondisi ruang kerja yang rata-rata tidak mendukung lagi bagi pegawai untuk dapat bekerja

dengan nyaman, hal ini dikarenakan ruang kerja yang kecil dan sempit seharusnya diisi tiga orang pegawai namun saat ini diisi oleh lima orang pegawai. Ini tentu saja berakibat pada ruang kerja terasa menjadi panas dan gerah sehingga AC yang ada tidak begitu terasa berfungsi dengan baik. Selain itu pula ruang kantor yang sempit juga berdampak menjadi tidak beraturannya penempatan peralatan kantor yang ada, yang tidak lagi ditempatkan pada tempat yang semestinya selain itu kurang harmonisnya antar rekan kerja. Selain itu lingkungan fisik juga dinilai belum cukup baik terlihat dari, kondisi kebersihan yang kurang memadai, belum cukupnya penerangan, sirkulasi udara juga belum begitu baik, fasilitas yang tersedia juga belum mendukung pekerjaan pegawai bahkan beberapa fasilitas belum tersedia. Begitu juga dengan lingkungan non fisik dinilai masih kurang baik, terlihat dari masih ada pegawai yang merasa belum aman dalam bekerja, kerjasama antar pegawai juga kadang tidak begitu baik, sering ada kesalahan komunikasi antar pegawai serta masih ada pegawai yang belum memiliki rasa hubungan kekeluargaan. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan oleh Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 untuk memaksimalkan kinerja pegawainya melalui lingkungan kerja dengan Penyediaan fasilitas umum yang dapat menambah semangat kerja pegawai seperti arena olahraga dapat menjadi pilihan bagi Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 untuk meningkatkan kinerja fisik pegawai. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja non fisik Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 dapat memikirkan tambahan insentif dan juga mengadakan *company gathering* untuk dapat meningkatkan semangat para pegawai.

Permasalahan Pengawasan di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 yang dilakukan terhadap pegawai masih kurang efektif, tidak menerapkan standar waktu untuk mengukur kinerja pegawai, sejumlah pegawai memiliki kinerja kurang optimal dan profesional. Kinerja pegawai terhalang oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung terutama pada ruangan kantor yang kecil dan belum adanya ruang rapat yang memadai, sarana transportasi dan komputer yang minim sehingga tidak dapat menjangkau aktivitas yang harus diselesaikan tepat waktu, serta sumber daya manusia yang terbatas terutama pada bagian pelayanan pajak. Selain itu juga kurangnya pengawasan langsung terlihat dari pimpinan belum sepenuhnya melakukan pengawasan secara langsung, pimpinan belum sepenuhnya melakukan pengawasan dengan membimbing, pengawasan pimpinan secara rutin dan teratur pimpinan juga belum sepenuhnya memberikan contoh teladan kepada pegawai serta wewenang dan tanggung jawab dalam tugas belum begitu jelas sehingga menimbulkan keraguan. Sama halnya dengan pengawasan tidak langsung yang dinilai juga belum cukup optimal hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang belum mengerti prosedur kerja, prosedur kerja yang ada telah belum mampu memudahkan pegawai memperkecil kesalahan, penetapan anggaran tugas untuk pegawai belum jelas dan transparan, tindakan atas pelanggaran disiplin dalam tugas belum dilakukan objektif serta masih ada pegawai yang melanggar tidak diberikan tindakan tegas oleh pimpinan.

Fenomena Disiplin kerja di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12, dilihat dari sikap patuh terhadap peraturan-peraturan kantor yang telah ditetapkan. Berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan jam kerja dimulai sejak pukul 07:30-

15:30 WIB. Berdasarkan data absensi yang ada, masih banyak terdapat pegawai yang pulang lebih awal tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu hasil observasi peneliti di lapangan bahwa pada kantor Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 masih terdapat pegawai yang kurang disiplin. Hal tersebut dapat dilihat dari pegawai yang ketahuan memanipulasi data absen. Bahkan ada yang bisa titip absen, meski absensi sudah menggunakan system finger print. Tidak hanya absensi, pada saat jam kerja pun masih ada pegawai yang sering keluar kantor untuk kepentingan pribadi. Kadang kala pegawai sering istirahat lebih dari waktu yang telah di tentukan. Selain itu permasalahan pegawai seperti ketidak taat'an pegawai terhadap aturan waktu hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak peduli dengan jam masuk kerja, jam istirahat kerja serta jam pulang kerja, selain itu permasalahan taat terhadap peraturan perusahaan terlihat dari masih ada pegawai yang berpakaian tidak sesuai dengan aturan serta masih ada pegawai melaksanakan pekerjaan juga tidak sesuai dengan peraturan, permasalahan lain yaitu taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dimana hal ini terlihat dari ketidak kesesuaian jabatan tugas bekerja, kurangnya tanggung jawab pekerjaan, serta rendahnya hubungan antar unit kerja. Taat terhadap peraturan lain terlihat dari masih ada pegawai yang tidak terlalu peduli pada peraturan yang boleh atau tidak boleh serta masih ada pegawai yang tidak taat terhadap tanggung jawab tugas yang diamanahkan kepadanya. Agar Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai yaitu dengan cara pemberian sanksi bertujuan untuk memperbaiki perilaku pegawai yang melakukan

tindakan ketidak disiplin. Dalam pemberian sanksi pimpinan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 haruslah bersikap adil terhadap seluruh pegawai.

Hal ini tentu sangat mempengaruhi kinerja pegawai, akibatnya produktivitas kerja menjadi rendah dan menurun sehingga menyebabkan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga hasil yang diperoleh kurang optimal. Hal ini tentunya akan merugikan instansi itu sendiri.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 antara lain :

1. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 menunjukkan kurangnya ketersediaan Sistem Informasi yang layak pada Bank Sumsel Babel yang mengakibatkan pengguna sulit untuk mengoperasikan sistem tersebut.
2. Lingkungan kerja pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 belum sepenuhnya seperti yang diharapkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini berhubungan dengan fasilitas kantor yang kurang memadai.
3. Pengawasan kerja yang dilakukan terhadap pegawai masih kurang efektif, tidak menerapkan standar waktu untuk mengukur kinerja pegawai.
4. Kurangnya disiplin kerja pegawai terlihat dari pada saat jam kerja masih ada pegawai yang sering keluar kantor untuk kepentingan pribadi.

5. Masih ada pegawai yang tidak taat terhadap tanggung jawab tugas yang diamanahkan kepadanya.
6. Belum optimalnya kinerja pegawai pada kantor Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 masih terdapat pegawai yang menjalankan tugasnya dengan tidak sepenuh hati.

**C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12.

**D. Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 ?
2. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 ?
3. Apakah terdapat Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 ?
4. Apakah terdapat Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 ?

5. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 ?
6. Apakah terdapat Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 ?
7. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12.
3. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12.
4. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12.
5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12.
6. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12.
2. Sebagai sumbangan bagi Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12 untuk lebih memperhatikan Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Pengawasan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga Kinerja Pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
3. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan dan Disiplin dengan Kinerja.
4. Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
5. Sebagai salah satu input atau masukan bagi Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Setya Pamungkas & Sri Yuni Widowati. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Non Medis Instalasi Sterilisasi Di Rs Dr. Kariadi Semarang). *Jurnal Ilmiah Solusi*. Vol.18, No. 3.
- Agus Rahmawati & Muhammad Yusuf. 2021. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*. Vol.18, No. 2.
- Alfiansyah, Zulfi. (2022). Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang. *Jurnal Magister*. Vol.2, No. 4.
- Amdoni. 2021. Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa*. Vol.3, No. 5.
- Amiruddin. 2018. Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor. *Jurnal "Gema Kampus" Ilmu Administrasi*. Vol.11, No.1.
- Amri Darwis. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Idea*. Vol.3, No.6.
- Andi Pitono. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Bisnis Manajemen*. Vol.6, No.2.
- Anita Dwi Octaviani. 2021. Peranan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Divisi Produksi Ud. Hindarto Cosmetics Surabaya. *Jurusan Ilmu Manajemen*. Vol. 5, No 1.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda. Hal 114-116.
- Aprianti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. *Jurnal Emba*. Vol.5, No.2.
- Ardansyah dan Wasilawati, 2018. Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, Vol. 16, No.2.

- Arie Dzulhijjah, Hadi Sunaryo & Khalikussabir Khalikussabir. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang). Jurnal Elektronik Jurnal Riset Manajemen. Vol.9, No.7.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta. Hal. 112.
- Azhari & Kusuma Wijaya. 2021. Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (Lldikti) Wilayah Viii. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. Vol.6, No.1.
- Benni Purba & Herikson Tampubolon. 2022. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. Jurnal Aktual, Vol. 33, No. 1.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. Vol.3, No. 3.
- Dewi Puspita Sari, Imelda Megawati & Imam Heriyanto. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. Jurnal Bisnis Dan Iptek. Vol.13, No. 1.
- Dinny Febriani. 2021. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan Vol. 9 No. 2.
- Dwi Silvia Eka. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 4, No. 1.
- Edi Sutrisno. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenamedia Group. Hal 98-99.
- Emron Edison, Yohny Anwar & Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung. Hal 72.
- Ghozali, Imam. 2018. Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4. Universitas Diponegoro, Semarang. Hal. 77.
- Handayani, Soewarno. 2019. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: CV. Haji Masagung. Hal 85.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.. Jakarta. PT Bumi Aksara. Hal 66-67.

- Hendri. 2021. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Operator Sistem Informasi Kepegawaian Di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*. Vol. 6, No. 1.
- Hira Apriana. 2018. Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pelaksanaan administrasi Perkantoran Di Kantor Camat Poleangkabupaten Bombana. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 4, No. 2.
- I Made Leona Agus Karnawan. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gandawisesa Makmur di Jakarta. *Jurnal Magister Ekonomi*. Vol.7, No. 3.
- Ipan Hilmawan. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Serang. *Jurnal Rekaman*, Vol. 4, No.2.
- Ita Sriwahyuni. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol.5, No. 1.
- Jogiyanto & Abdillah. (2016). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- Maria Magdalena Bate'e. 2020. Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 3 No.1.
- Mauliani Salwa Azzahrah. 2021. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep. *Jeconomic Bosowa Journal*. Vol. 7, No. 3.
- Mellysa Pusparani. 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol. 2, No. 4.
- Mumammad Razif Mumammad Razif Hafiz, Sri Hastari & Ascosenda Ika Rizqi. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. *Jurnal Ema - Ekonomi Manajemen Akuntansi*. Vol. 4, No. 2.

- Muzdalifa. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. BNI (Persero) Cabang Bima. *Jurnal Bisnis*. Vol.1, No. 1.
- Neneng Nita Granita Utami, Mohammad Entang & Radjab Tampubolon. 2019. Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasional Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bogor. *Jurnal Magma*. Vol. 4, No. 1.
- Nisa Sulandari, Rosento & Amas Sari Marthanti. 2018. Analisa Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt Ems Mega Semesta Jakarta. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. Vol. 1, No. 1.
- Noor, Juliansyah. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Hal 86.
- Novi Rukhviyanti. (2019). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MSDM*. Vol.3, No. 1.
- Novi Yona Sidratul Munti & Dwi Asril Syaifuddin. 2020. Analisa Dampak Perkembangan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Bidang Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol. 4, No. 2.
- Nyamin Sucipto & Rusdian Rauf. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management*. Vol.4, No. 1.
- Purwadi. 2017. Pengaruh Pengawasan Langsung dan Tidak Langsung terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda. *Jurnal AKUNTABEL*. Vol. 14, No. 2.
- Rahmad Rival Hariyadi. 2017. Penerapan Teknologi Informasi Digital Library Ur Dengan Menggunakan Technology Acceptance Model Di Fisip Universitas Riau. *Jurusan Ilmu Komunikasi*. Vol. 4, No. 2.
- Regina Amanda. 2016. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Astra Internasional Tbk Waru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4, No. 4.
- Ronal Donra Sihaloho & Hotlin Siregar. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol. 9, No. 2.
- Ruwaeda. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Ekonomi*. Vol.6, No. 5.

- Sarah Fazilla. 2019. Pemanfaatan Teknologi Informasi (Smartphone) Terhadap Kemampuan Analisis Mahasiswa Dalam Konsep Dasar Ipa. Jurnal Pendidikan Dasar. Vol. 6, No. 1.
- Sayuti, 2016. Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi. Jakarta : Ghalia Indonesia. Hal 74.
- Shafiyatun Nisa. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi (IT) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kominfo Kota Medan. Jurnal Ekonomi Manajemen . Vol.7, No. 3.
- Sholikhah. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Bogor. Jurnal Sdm. Vol.4, No. 1.
- Sodiq Sodiq Anshori. 2020. Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Sebagai Media Pembelajaran. Jurnal Ilmu Pendidikan PKn dan Sosial Budaya. Vol. 2, No. 1.
- Sofar Silaen. 2018. Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: IN MEDIA. Hal. 64.
- Sri Dewi Rahayu & Ade Imam Suhakim. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Tirta Patriot Kota Bekasi. Jurnal Magister. Vol.5, No. 3.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta. Hal 103-105.
- Susanti & Nanda Harry Mardika. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Sat Nusapersada Tbk. Jurnal Ilmiah Mahasiswa. Vol.3, No. 3.
- Thomas. 2018. Teori Organisasi. Palangka Raya : Universitas Palangka Raya. Hal 88.
- Wahjosumidjo, 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi, Jakarta: Ghalia. Hal 53.
- Yuli Yantika, Toni Herlambang & Yusron Rozzaid. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia. Vol.4, No. 2.