

**PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI NORA MART BANDUNG SUPER MODEL
CABANG SENGKALING**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA S.M**



Disusun oleh:
Muhammad Fadli
(21612011035)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2025**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI NORA MART BANDUNG SUPER MODEL
CABANG SENGKALING**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA S.M**



Disusun oleh:

Muhammad Fadli

(21612011035)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi
Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Nora Mart Bandung Super
Model Cabang Sengkaling

Disusun oleh : Muhammad Fadli

NIM : 21612011035

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 30 Juni 2025

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc)

NIDN.0715069004

Pembimbing,

(R. M. Mahrus alie, S.Sos., M.M)

NIDN.0721087601

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojosari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp: (0341) 399099 – Kode POS: 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

LEMBAR PENGESAHAN

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Muhammad Fadli
 NIM : 21612011035
 HARI : Jumat
 TANGGAL : 25 Juli 2025
 JUDUL : Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Nora Mart Bandung Super Model Cabang Sengkaling

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI

Erna Resmianti, S.M.B., M.Sc
 NIDN. 0715069004

Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
 NIDN. 0721088801

R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
 NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Islam Raden Rahmat Malang
 Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
 NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang pernah ditulis atau diterbitkan, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur penjiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat (2) yang berbunyi Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan penjiplakan, dibatalkan gelanya. Dan Pasal 70 ayat (1) yang berbunyi Lulusan karya ilmiahnya digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan hasil penjiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 29 Juli 2025

Yang Menyatakan



Muhammad Fadli

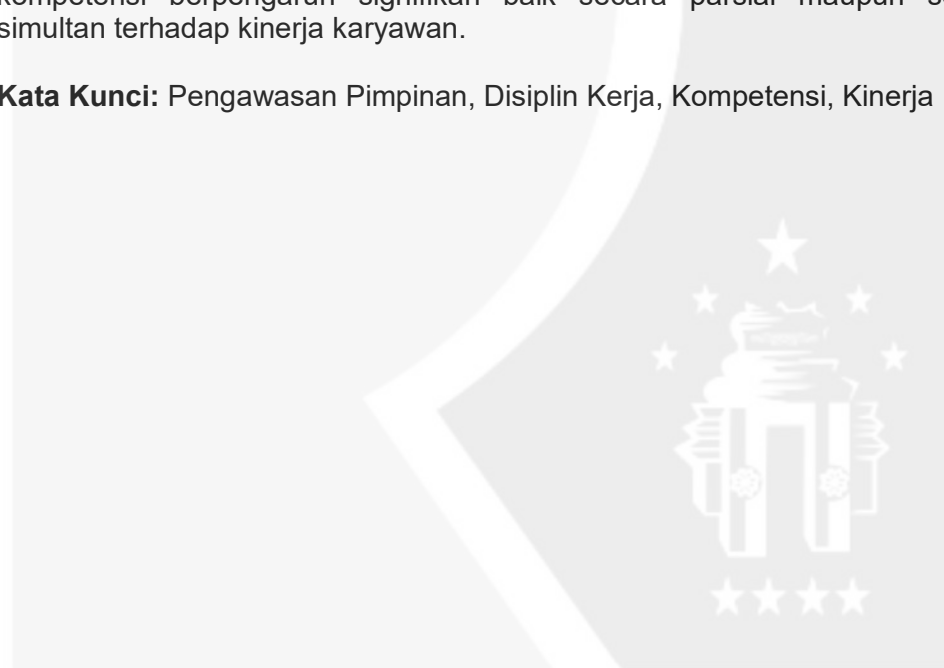
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAK

Fadli, Muhammad. 2025. Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Nora Mart Bandung Super Model Cabang Sengkaling (Pembimbing: R. M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Nora Mart Bandung Super Model Cabang Sengkaling. Latar belakang penelitian ini yaitu pentingnya meningkatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, dengan adanya pengawasan pimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi karyawan memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 32 orang dan sampel pada penelitian ini sebanyak 32 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Fadli, Muhammad. 2025. *The Effect of Leadership Supervision, Work Discipline, and Employee Competence on Employee Performance at Nora Mart Bandung Super Model, Sengkaling Branch (Supervisor: R. M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M)*

This study aims to determine and analyze the effect of leadership supervision, work discipline, and employee competence on employee performance at Nora Mart Bandung Super Model, Sengkaling Branch. The background of this study is the importance of improving human resources to achieve organizational goals. Leadership supervision, work discipline, and employee competence can improve employee performance within an organization. This study used a quantitative approach with a descriptive approach. The population in this study was 32 people and a sample of 32 respondents using a saturated sampling method. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that leadership supervision, work discipline, and competence have a significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance.

Keywords: *Leadership Supervision, Work Discipline, Competence, Performance*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan semangat dari berbagai pihak, oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis akan menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT. Yang telah memberikan izin dan karunia sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Orang tua tersayang Bapak Muhid dan Ibu Patma yang telah memberikan dukungan secara finansial maupun spiritual. Ucapan terimakasih saja tidak pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena itu skripsi ini saya persembahkan kepada orang tuaku sebagai bakti dan cintaku.
3. Bapak R.M Mahrus Alie, S.Sos., M.M, selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dengan penuh kesabaran, ketulusan, arahan, masukan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya. Semoga ilmunya menjadi ilmu yang bermanfaat dan menjadi amal jariah dan semoga mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT.
4. Bapak dan Ibu dosen UNIRA yang telah memberikan ilmunya dan telah sabar mendidik saya dari awal masuk kuliah hingga lulus. Semoga ilmu yang di ajarkan bisa bermanfaat bagi saya dan semoga mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT.
5. Sahabat dan teman-teman saya yang telah memberikan dukungan dan bantuannya, terimakasih juga pada teman-teman seperjuanganku Faishol Hidayat, Muhammad Irfan, dan teman-teman kelas Manajemen 21A2 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dukungan, motivasi dan memberikan semangat, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Orang-orang yang tidak bisa saya sebutkan yang telah memberikan semangat dan dukungannya untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih telah membantu memberikan semangat dan dukungannya sampai saya selesai menulis skripsi ini.
7. Diri saya sendiri yang telah berjuang dan bertahan selama ini. Terimakasih karna meskipun banyak tantangan dalam penulisan tetapi masih bisa bertahan dan melanjutkan penulisan sampai selesai.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **"PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI NORA MART BANDUNG SUPER MODEL CABANG SENGKALING"** ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program studi Manajemen Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT Dan Nabi Muhammad SAW atas nikmat dan karunia-Nya
2. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Yusuf Aswar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan penuh untuk menyelesaikan skripsi ini
4. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M. Sc, sebagai Ketua Prodi Studi Manajemen dan Dosen pembimbing akademi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
5. Bapak R.M Mahrus Alie, S.Sos., M.M, sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, terimakasih atas kesediaannya membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak/ibu Dosen serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Yang telah memberikan ilmunya melalui pembelajaran dari semester pertama, sehingga menjadi bekal untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan kepada saya baik secara finansial maupun spiritual sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Teman saya atas nama Faishol Hidayat dan Muhammad Irfan yang telah memberikan bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini
9. Teman teman manajemen 21A2. Yang tidak bisa di sebutkan satu persatu. Terimakasih atas bantuan dan dukungannya untuk menyelesaikan penulisan ini.
10. Semua responden karyawan BSM cabang sengkaling yang telah bersedia mengisi kuisisioner. Terutama kepada Bapak Miftah selaku Manajer dari BSM Group yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Nora Mart Bandung Super Model Cabang Sengkaling
11. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis berterima kasih karna telah memberikan bantuan dan dukungannya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi kita semua, aamiin ya rabbal alamin. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak kesalahan baik dalam penyusunan maupun dalam penulisan. Oleh karna itu,

penulis berharap ada masukan dan saran agar skripsi ini dapat menjadi kesempurnaan pada masa yang akan datang
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Malang, 28 juni 2025
Penulis



Muhammad Fadli



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Empiris	10
2.2 Kajian Teoritis.....	13
2.2.1 Pengawasan.....	13
2.2.2 Disiplin Kerja.....	19
2.2.3 Kompetensi.....	24
2.2.4 Kinerja.....	30
2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	33
2.3.1 Hubungan Pengawasan atasan terhadap kinerja.....	33
2.3.2 Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja.....	34
2.3.3 Hubungan kompetensi terhadap kinerja	35
2.3.4 Pengaruh Pengawasan pimpinan, disiplin kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	36
2.4 Model Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Rancangan Penelitian	38
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
3.3 Variabel penelitian dan pengukurannya	40
3.3.1 Variabel bebas.....	40
3.3.2 Variabel terikat.....	47
3.3.3 Pengukuran	48
3.4 Populasi dan Sampel	51
3.5 Sumber Data	52
3.6 Metode pengumpulan data	53
3.7 Analisis data	56
3.7.1 Uji kualitas data	56
3.7.2 Uji asumsi klasik	57
3.7.3 Uji hipotesis	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Karakteristik Responden	65
4.1.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.1.2 Data Responden Berdasarkan Usia	66

4.1.3	Data responden Berdasarkan Jabatan.....	67
4.1.4	Data responden Berdasarkan Masa Kerja	68
4.2	Distribusi Jawaban Responden	68
4.2.1	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan.....	68
4.2.2	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	70
4.2.3	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi.....	71
4.2.4	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja.....	73
4.3	Hasil Uji Penelitian	74
4.3.1	Hasil Uji Analisis Deskriptif	74
4.3.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	76
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	79
4.3.4	Uji hipotesis.....	82
4.4	Pembahasan	88
4.4.1	Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan	88
4.4.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	91
4.4.3	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	94
4.4.4	Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	96
BAB V PENUTUP		99
5.1	Kesimpulan.....	99
5.2	Saran	100
5.2.1	Bagi Nora Mart	100
5.2.2	Bagi Penelitian Selanjunya	100
DAFTAR PUSTAKA.....		102
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		107



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahu.....	10
Tabel 2 Variabel, Indikator dan Item Penelitian	49
Tabel 3 Skala Pengukuran	54
Tabel 4 Jenis Kelamin Responden.....	65
Tabel 5 Usia Responden	66
Tabel 6 Jabatan Responden.....	67
Tabel 7 Masa Kerja Responden	68
Tabel 8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan	69
Tabel 9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja	70
Tabel 10 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi	72
Tabel 11 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja	73
Tabel 12 Uji Statistik Deskriptif.....	75
Tabel 13 Uji validitas.....	76
Tabel 14 Uji Reliabilitas	77
Tabel 15 Uji Normalitas	79
Tabel 16 Uji Multikolieritas Data	80
Tabel 17 Hasil Uji Regresi Linear	83
Tabel 18 Uji T (Parsial)	85
Tabel 19 Uji F (Simultan).....	86
Tabel 20 Uji Koefisiensi determinasi	87

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	37
Gambar 2 Scatterplot.....	82



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner	108
Lampiran 2. Data Partisipan	112
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas	114
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	116
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas	117
Lampiran 6. Hasil Uji Multikolinearitasn dan Heteroskedastisitas	118
Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linier	119



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan harus selalu berubah untuk bertahan dalam persaingan yang semakin maju dan ketat. Sumber daya manusia yang menggerakkan sebuah perusahaan harus memiliki semangat kerja yang sangat besar untuk mencapai tujuan mereka (Permaningratna, 2022). Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan berusaha keras untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan, dan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkannya. Sebuah perusahaan dikatakan dapat mengelola karyawan dengan baik dapat dilihat dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan tinggi, menunjukkan perusahaan berhasil mengelola karyawan dengan baik. Namun, sebaliknya jika perusahaan tidak bisa mengelola karyawan dengan baik, maka perusahaan tersebut bisa dikatakan gagal dalam mengelola karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Widiastini dkk. (2023), Sinollah dan Ubaitulloh menekankan bahwa karyawan memiliki peran krusial dalam mendorong kemajuan perusahaan serta mencapai hasil yang diharapkan. Mereka juga menggarisbawahi bahwa tanpa keberadaan karyawan, operasional perusahaan tidak akan berjalan secara optimal.

Organisasi tidak dapat mengelola perusahaannya sendiri, tetapi harus dibantu oleh karyawan. Oleh karena itu, antara pimpinan dengan karyawan harus dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sekarang ini, dunia usaha diarahkan untuk tercapainya suatu mekanisme yang mengarah kepada suatu sistem yang bersaing secara sehat. Dengan demikian perusahaan dapat melihat dan memanfaatkan peluang yang ada, perusahaan senantiasa membutuhkan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha

untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Pada umumnya, sebagian besar perusahaan percaya bahwa untuk mendapatkan keberhasilan, mereka harus memaksimalkan kinerja dengan sebaik mungkin, baik secara pribadi maupun berkelompok yang pada akhirnya akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan.

Untuk mencapai suatu keberhasilan, tentunya yang paling utama diperhatikan adalah apakah Manajemen Sumber Daya Manusia sudah berperan penting didalam organisasi atau belum, kunci utama keberhasilan suatu organisasi salah satunya yaitu karena adanya manusia didalamnya yang ikut bersinergi dan berkontribusi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan tindakan sangat penting, sehingga manajemen berkewajiban mengelola anggotanya dengan baik agar produktivitas kerjanya tetap optimal. Menurut Saraswati & Ubaidillah menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan kumpulan individu pada suatu kelompok yang melakukan aktivitas guna mencapai tujuan yang diinginkan organisasi (Yeti dkk., 2022). Sumber daya yang paling penting disetiap organisasi adalah setiap orang yang memberikan tenaga, kreatifitas dan bakatnya kepada organisasi (Mauliza, 2020). Oleh karena itu, kinerja organisasi yang baik tidak terlepas dari kinerja setiap individu yang ikut bersinergi dan berkontribusi. Sebuah perusahaan dianggap dapat mengelola karyawannya dengan baik berdasarkan kinerja mereka. Kinerja karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mengelola karyawannya dengan baik, tetapi jika perusahaan tersebut tidak dapat mengelola karyawannya dengan baik, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengelola karyawannya (Sadat dkk., 2020).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh setiap individu atau kelompok pada organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk menggapai tujuan organisasi yang telah di

tentukan (Widiastini dkk., 2023). Kinerja yang optimal dapat dicapai dengan adanya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan, maka sumber daya sangat diperlukan sebagai penggerak jalannya pekerjaan dalam organisasi. Untuk menentukan sejauh mana faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dengan menentukan strategi terbaik untuk meningkatkan kinerja.

Adapun yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan pimpinan. Kinerja karyawan dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya. Oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan (Mauliza, 2020). Fahmi dan Iswanto dalam Septriani dkk., (2022) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan proses pemantauan, penilaian dan pelaporan atas pencapaian yang telah ditentukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan menyempurnakan pekerjaan yang telah dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengawasan yang baik dapat berdampak baik juga terhadap karyawannya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga merekapun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Karyawan merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi. Pengawasan sering kali tidak diperhatikan kecuali ketika keadaan yang semakin memburuk dan menjadi serba salah. Atasan sering kali tidak mengetahui kinerja yang buruk dari bawahannya. Dikutip dari Djuwita dan Prayoga dalam Fachri & Akbar, (2023) menjelaskan bahwa pengawasan kerja merupakan keharusan setiap atasan untuk mengawasi kinerja bawahannya apakah sesuai atau tidak. Dengan adanya pengawasan, atasan dapat mengetahui permasalahan tugas-

tugas yang ada di suatu organisasi dan ketika terjadi penyimpangan, atasan dapat dengan cepat melakukan evaluasi dan melakukan perbaikan sesuai dengan rencana yang ditentukan sebelumnya.

Selain dari pengawasan pimpinan, kinerja karyawan juga dapat meningkat dengan adanya disiplin kerja karyawan. Karena disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Mauliza, 2020).

Kedisiplinan didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan, organisasi, atau masyarakat yang berlaku. Tingkat disiplin kerja yang baik menunjukkan kemampuan karyawan untuk memaksimalkan hasil kerja mereka untuk kesuksesan perusahaan (Ardiansyah dkk., 2020). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan etos kerja para pegawainya. Kinerja merupakan hasil usaha seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu. Apabila setiap pegawai dalam suatu perusahaan memiliki kebiasaan kerja yang baik, maka kebiasaan kerja perusahaan tersebut juga akan baik, dan apabila kebiasaan kerja pegawai buruk, maka akan mempengaruhi pula kebiasaan kerja perusahaan. Akibatnya, kebiasaan kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kebiasaan kerja perusahaan.

Kompetensi karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau tantangan yang didasarkan sepenuhnya pada kemampuan dan pengetahuan serta

didukung oleh pola pikir kerja yang dibutuhkan oleh tugas tersebut (Azizah dkk., 2022). Sumual (dalam Sualang dkk., 2021) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan Kualitas yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja lebih baik (*performer superior*) di tempat kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pekerja adalah tingkat kompetensinya. Penentuan tingkat kompetensi berbasis sumber daya manusia juga diperlukan untuk mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan dapat dikategorikan baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Solehatusya'diah dan Sumbogo dalam Lumanauw, (2022) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh individu memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja, baik dalam konteks individu maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

Nora Mart Bandung Super Model merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan seperti swalayan dan juga bergerak dibidang penjualan pakaian. Pada umumnya, swalayan menjual berbagai macam barang, mulai dari makanan, minuman, produk kebersihan, kebutuhan rumah tangga, hingga barang-barang elektronik atau pakaian. Karyawan yang bekerja di Nora Mart Bandung Super Model harus memiliki disiplin kerja dan yang baik dikarenakan pekerjaannya berkaitan dengan pelayanan konsumen. Tanpa disiplin kerja yang baik, maka akan berdampak terhadap omset yang dihasilkan, hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan disiplin yang tinggi, karyawan tidak hanya akan meningkatkan produktivitas mereka, tetapi juga dapat membantu

perusahaan mencapai target penjualan, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Disiplin yang baik juga memperkecil kemungkinan kesalahan dan meningkatkan efisiensi dalam setiap aspek operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin kerja yang baik perlu menjadi fokus bagi setiap perusahaan penjualan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan akan lebih tertata jika ada pengawasan dari pimpinan. Dengan adanya pengawasan pimpinan maka kinerja karyawan akan lebih mudah terkontrol karena baik buruknya pengawasan akan berdampak pada kinerja karyawan. Pengawasan pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa tim penjualan beroperasi dengan efisien dan efektif. Pengawasan yang baik membantu meningkatkan kinerja, kepuasan pelanggan, dan pencapaian target penjualan, sekaligus menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin dan produktif. Sebaliknya, pengawasan yang kurang efektif atau tidak adil dapat menurunkan motivasi karyawan, merusak hubungan tim, dan berdampak negatif pada hasil penjualan. Oleh karena itu, penting bagi atasan untuk melakukan pengawasan secara adil, bijaksana, dan mendukung pengembangan karyawan.

Kompetensi karyawan juga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penjualan perusahaan. Karyawan yang kompeten dalam hal pengetahuan produk, keterampilan komunikasi, pemahaman pasar, serta keterampilan lainnya dapat meningkatkan kinerja penjualan, kepuasan pelanggan, dan efisiensi operasional. Selain itu, mereka juga membantu perusahaan untuk bersaing secara efektif di pasar yang kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan harus terus berinvestasi dalam pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan, untuk memastikan bahwa mereka dapat memberikan hasil yang optimal dalam pekerjaan penjualan mereka. Maka

diperlukan informasi terkait kinerja karyawan yang ada di Nora Mart Bandung Super Model Cabang Sengkaling agar perusahaan dapat melakukan evaluasi dan peningkatan kualitas kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk meninjau bagaimana pengawasan, disiplin kerja, dan kompetensi memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks dunia kerja nyata, khususnya pada sektor penjualan ritel seperti di Nora Mart Bandung Super Model Cabang Sengkaling. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang swalayan dan fashion retail, kinerja karyawan sangat menentukan kepuasan pelanggan dan pencapaian target penjualan. Cabang Sengkaling menjadi lokasi yang strategis sekaligus menantang karena harus menghadapi persaingan ketat serta ekspektasi konsumen yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa sistem pengawasan berjalan efektif, kedisiplinan karyawan tinggi, dan kompetensi mereka terus ditingkatkan agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di unit kerja tersebut, sehingga hasilnya dapat menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial dalam meningkatkan kualitas SDM dan performa organisasi secara keseluruhan. Sehingga penulis tertarik untuk mengambil judul **"Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Nora Mart Bandung Super Model Cabang Sengkaling"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Nora Mart Bandung Super Model Cabang Sengkaling?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Nora Mart Bandung Super Model Cabang Sengkaling?
3. Bagaimana kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Nora Mart Bandung Super Model Cabang Sengkaling?
4. Bagaimana pengawasan pimpinan, disiplin kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Nora Mart Bandung Super Model Cabang Sengkaling?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja karyawan di Nora Mart Bandung Super Model Cabang Sengkaling.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Nora Mart Bandung Super Model Cabang Sengkaling.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Nora Mart Bandung Super Model Cabang Sengkaling.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan , disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Nora Mart Bandung Super Model Cabang Sengkaling.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat di ambil dari penelitian tentang pengaruh pengawasan pimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan antara lain:

1. Bagi akademis

Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam membahas topik-topik yang berkaitan dengan pengawasan atasan, disiplin kerja dan kompetensi karyawan.

2. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan khususnya tentang pengaruh pengawasan atasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.