

PENGARUH KOORDINASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH (PPD) BALARAJA PROVINSI BANTEN

Nining Purwaningsih¹, Adella Putri Anggraini²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia

*Email: ning1015@gmail.com, adellaputria08@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Koordinasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan pada UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah (PPD) Balaraja Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel sebanyak 64 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan NonProbability sampling menggunakan Sampling Jenuh. Pengelolaan datanya dibantu dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel dan Software Spps versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Koordinasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 9,529 > t tabel 1,998 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Sedangkan untuk Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 8,138 > t tabel 1,998 dan nilai sig 0,000 > 0,05. Secara simultan menunjukkan bahwa Koordinasi (X1), Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Pegawai dengan memiliki f hitung 50,771 > f tabel 3.15 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Koordinasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai persamaan regresi berganda $Y = 5,863 + 0,549 X_1 + 0,312 X_2 + e$.

Kata Kunci: Koordinasi; Pengawasan; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Coordination and Supervision on Employee Performance, both partially and simultaneously at UPTD Regional Revenue Management (PPD) Balaraja, Banten Province. This study uses a quantitative approach method. The sample was taken as many as 64 employees. The sampling technique uses NonProbability sampling using Saturated Sampling. The data management is assisted by using the Microsoft Excel application and Spps Software version 25. The results showed that partially Coordination (X1) had a positive and significant effect on Employee Performance with a t count of 9.529 > t table of 1.998 and a sig value of 0.000 < 0.05. As for Supervision, it has a positive and significant effect on Employee Performance with a t count of 8.138 > t table of 1.998 and a sig value of 0.000 > 0.05. Simultaneously it shows that Coordination (X1), Supervision (X2) on Employee Performance by having f count 50.771 > f table 3.15 and sig. 0.000 < 0.05. The results showed that there was an effect of Coordination and Supervision on Employee Performance with the value of the multiple regression equation $Y = 5.863 + 0.549 X_1 + 0.312 X_2 + e$

Keywords: Coordination; Supervision; Employee Performance

DOI:

10.31000/combis.v5i2.9552

Article History:

Received: 29/08/2023

Reviewed: 31/08/2023

Revised: 31/08/2023

Accepted: 31/08/2023





PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Seiring semakin majunya teknologi yang berkembang dan meningkat dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan mendorong tercapainya hasil yang sesuai dengan tujuan.

UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah (PPD) Balaraja Provinsi Banten merupakan salah satu instansi pemerintah yang tugas utamanya melakukan pemungutan pajak daerah sesuai dengan bidang teknisnya. Selanjutnya, memiliki fungsi seperti bertanggung jawab atas pendaftaran dan penetapan, penagihan dan pelaporan pendapatan daerah, penatausahaan pemungutan pendapatan daerah, dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Dalam meningkatkan pelayanan, kinerja salah satu faktor penting untuk ditingkatkan karena kinerja merupakan wujud dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan organisasi sebagai dasar evaluasi. Permasalahan kinerja yang terjadi pada UPTD PPD Balaraja, antara lain yaitu selama bekerja masih terdapat pegawai yang belum efektif dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai dengan aturan atau standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Koordinasi sangat penting bagi suatu instansi dalam pelaksanaan tugas masing-masing pegawai agar dapat terkoordinasi dengan baik. Koordinasi sendiri adalah penyatuan upaya untuk mencapai tujuan atau dengan kata lain penyatuan segala upaya dalam bidang manajemen untuk meningkatkan efisiensi. Koordinasi yang belum optimal ini dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat sehingga menyebabkan kurangnya kerjasama antar pegawai yang mengakibatkan tidak efisiennya pekerjaan pegawai akibat keterlambatan pelayanan.

Faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai pada UPTD PPD Balaraja dapat dilihat dari faktor pengawasan, dapat dilihat bagaimana keterlambatan dapat mempengaruhi kinerja dan tanggung jawab pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tidak berjalannya pengawasan dan sanksi terhadap pelanggaran. Sehingga pimpinan dapat menegur langsung dan memerintahkan bawahan untuk memperbaiki kesalahannya

serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya mengukur pengawasan dengan menerapkan disiplin pegawai.

Berdasarkan pada uraian di atas, dengan ini penulis melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah (PPD) Balaraja Provinsi Banten”

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut G.R. Terry dalam (Kaja, 2019:124), koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Menurut (Hasibuan, 2019:88), indikator koordinasi ialah sebagai berikut:

1. Kesatuan tindakan
2. Komunikasi
3. Pembagian kerja
4. Disiplin

Menurut Siagian dalam (Sadikin et al., 2020:70), pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator pengawasan menurut T. Hani Handoko dalam (Sadikin et al., 2020:72), yaitu sebagai berikut:

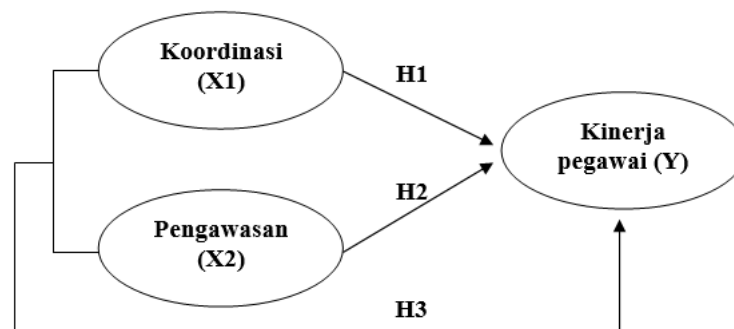
1. Penetapan standar pelaksanaan
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata
4. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan analisis penyimpangan.
5. Pengambilan tindakan koreksi, bila diperlukan.

Menurut Mangkunegara dalam (Paramarta et al., 2021:89), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathins dan Jackson dalam (Silaen et al., 2021:40) untuk mengukur kinerja pegawai ialah dengan melihat indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

2. Kualitas pekerjaan
3. Ketetapan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diuraikan bahwa koordinasi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang digambarkan di bawah ini:



Gambar 1. kerangka konseptual

Menurut Sugiyono (2019) Hipotesis adalah jawaban atau asumsi sementara yang memerlukan verifikasi lebih lanjut dari pertanyaan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh Koordinasi terhadap kinerja pegawai UPTD PPD Balaraja Provinsi Banten
- H2 : Diduga terdapat pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai UPTD PPD Balaraja Provinsi Banten
- H3 : Diduga terdapat pengaruh Koordinasi dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai UPTD PPD Balaraja Provinsi Banten

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah sampel hanya sebanyak 64. Pengumpulan data menggunakan

instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Metode pengumpulan data pada metode penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah (PPD) Balaraja Provinsi Banten yang diambil dalam pengambilan sampel pada penelitian adalah dengan teknik sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Koordinasi (X1)

No Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	0,835	0,361	Valid
2	0,869	0,361	Valid
3	0,484	0,361	Valid
4	0,669	0,361	Valid
5	0,697	0,361	Valid
6	0,824	0,361	Valid
7	0,437	0,361	Valid
8	0,435	0,361	Valid
9	0,650	0,361	Valid
10	0,589	0,361	Valid

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Pengawasan (X2)

No Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	0,484	0,361	Valid
2	0,684	0,361	Valid
3	0,666	0,361	Valid
4	0,511	0,361	Valid
5	0,796	0,361	Valid
6	0,632	0,361	Valid
7	0,706	0,361	Valid
8	0,620	0,361	Valid
9	0,732	0,361	Valid
10	0,742	0,361	Valid

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	0,832	0,361	Valid
2	0,754	0,361	Valid
3	0,663	0,361	Valid
4	0,539	0,361	Valid
5	0,787	0,361	Valid
6	0,771	0,361	Valid
7	0,560	0,361	Valid
8	0,463	0,361	Valid
9	0,490	0,361	Valid
10	0,591	0,361	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, bahwa hasil olahan data mengenai uji Validitas menunjukkan untuk variabel (X1), (X2) dan (Y) dengan 10 item pernyataan, maka dapat disimpulkan bahwa 30 item pernyataan dinyatakan valid karena memenuhi dan memiliki korelasi di atas 0,361.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
1	Koordinasi (X ₁)	0,836	0,6	Reliabel
2	Pengawasan (X ₂)	0,806	0,6	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,828	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas diperoleh *cronbach's alpha* pada Koordinasi (X1), Pengawasan (X2) serta Kinerja Pegawai (Y) besar 0,60 disimpulkan semua variabel dapat diterima atau reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5.
Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.863	3.514		1.669	.100
	Koordinasi (X1)	.549	.131	.511	4.194	.000
	Pengawasan (X2)	.296	.110	.327	2.687	.009
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX1 + bX2 + e$$

$$Y = 5,863 + 0,549X1 + 0,296X2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui:

1. Konstanta sebesar 5,863 artinya bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 5,863.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,549 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai Koordinasi (X1), maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,549 jika variabel lainnya dianggap tetap.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,296 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai Pengawasan (X2), maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,296 jika variabel lainnya dianggap tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.612	3.493
a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Koordinasi				

Dengan melihat Adjusted R Square dapat diketahui nilai koefisien determinasinya yaitu sebesar 0,625 atau 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Koordinasi (X1) dan Pengawasan (X2) secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 62,5% dan sisanya 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 7.
Uji t Koordinasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.321	3.681		1.717	.091
	Koordinasi	.819	.088	.762	9.259	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas diketahui bahwa t hitung Koordinasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar (9,259 > dari t tabel 1,998), serta memiliki besaran sig (0,000) < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Koordinasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 8.
Uji t Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.715	3.163		4.653	.000
	Pengawasan	.650	.080	.719	8.138	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

tabel di atas diketahui bahwa t hitung Pengawasan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar (8,138 > 1,998), serta memiliki besaran sig (0,000) < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 9.
Uji Statistik F

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1239.261	2	619.630	50.771	.000 ^b
	Residual	744.474	61	12.204		
	Total	1983.734	63			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Koordinasi (X1)						

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat diketahui f hitung sebesar 50.771 dengan taraf signifikansi 5%, $F_{tabel} = F(k; n-k) = F(2; (64-2)) = F(2; 62) = 3,15$. Dengan demikian berdasarkan hasil tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa f hitung $50.771 > f_{tabel} 3,15$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Koordinasi (X1), dan Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Koordinasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah (PPD) Balaraja Provinsi Banten, hal ini dapat didapat dari hasil uji t variabel Koordinasi dengan nilai t hitung sebesar $9,259 > t_{tabel} 1,998$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa **H1 dapat diterima**.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah (PPD) Balaraja Provinsi Banten, hal ini dapat didapat dari hasil uji t variabel Koordinasi dengan nilai t hitung sebesar $8,138 > t_{tabel} 1,998$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa **H2 dapat diterima**.
3. Koordinasi dan Pengawasan secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah (PPD) Balaraja Provinsi Banten. berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai f hitung $50,771 > f_{tabel} 3,15$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa **H3 dapat diterima**.

Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD PPD Balaraja Provinsi Banten. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti akan memberikan masukan dan

saran untuk meningkatkan Kinerja Pegawai yaitu UPTD PPD Balaraja dapat meningkatkan kinerja pegawai nya dengan meningkatkan kerjasama dan koordinasi antar bagian unit kerja serta melakukan pengawasan dengan rutin dan hal ini dapat meningkatkan hasil kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Y., Ronal Aprianto, & Suyadi, S. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 485–493.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Penerbit: Rineka Cipta
- Dachi, E., Zagoto, R., & Gohae, A. S. (2019). Pengaruh Koordinasi Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 20-29
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hadiwijaya, D., & Ahmad, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Internasional Industries Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 62-79.
- Hadiwijaya, D., Nasution, A., & Muharram, O. (2020, October). Influence of Leadership, Organizational Culture, and Career Management Through Commitments Organization of Employee Performancein PT Angkasa Pura II (Persero) Head Office in Tangerang. In *International Conference on Community Development (ICCD 2020)* (pp. 56-59). Atlantis Press.
- Hadiwijaya, D., Thamrin, H. M., & Rachmat, H. (2020, October). The Influence of Organizational Citizenship Behavior, Strategic Planning, and Employee Engagement towards Employee Performances of Cikande’s Factory & Jakarta’s Head Office at PT. DSG Surya Mas Indonesia. In *International Conference on Community Development (ICCD 2020)* (pp. 187-190). Atlantis Press.
- Hakim, F., & Ayanti, M. (2021). Pengaruh Total Quality Management dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Victory Chingluh. *Symposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Kaja. (2019). *Komunikasi Administrasi*. Klaten: Penerbit Lakeisha
- Kamsin, D. (2020, October). The Most Important Dimension of the Corporate Culture of Indonesian Companies (A Case Study). In *International Conference on Community Development (ICCD 2020)* (pp. 156-159). Atlantis Press.
- Krisnadi H., Effendi S., Sugiono E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.
- Kusumawati, I., Yulistiyono, A., & Butar, A. K. B. (2022). Effect of Work Coordination, Communication, and Work Ethos on Employee Performance at PT Teknik Laut Sejahtera. *JUDICIOUS*, 3(1), 61-69.
- Lumintang, D. F. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1).

- Muliati, L., & Susiana, A. (2023). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH JENJANG KARIR DAN ETOS KERJA PADA PT. VICTORY CHINGLUH INDONESIA. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 45-55.
- Muttaqijn, M. I., Umary, H., Wahyudi, A., & Yulistiyono, A. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KOMUNIKASI ORGANISASI PT GAJAH TUNGGAL TBK. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(2), 147-154.
- Nasution, A. H., Muliati, L., & Hasan, M. (2022). Innovation, Knowledge Sharing and Islamic Leadership Model in the Islamic School. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(4), 68-81.
- Nasution, A. H., Muttaqijn, M. I., & Ardiansyah, T. E. (2023, May). Maximizing Performance with Kaizen Culture and Positive Work Attitudes. In *International Conference on Intellectuals' Global Responsibility (ICIGR 2022)* (pp. 611-618). Atlantis Press.
- Norfiana, L., Agustina, T., & Alfiannor, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Putra Kebun Asri Banjarmasin. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 1-14.
- Paramarta, V., Kosasih, Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktek*, Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN)
- Rosalini, L., Anggriani, I., & Nurzam, N. (2022). Pengaruh Engagement, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Jabarhadi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 296-304.
- Saputra, W.E. (2020). Pengaruh Pengorganisasian dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Timur. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(02).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugriana, E., Daenulhay, D., Muttaqin, I., & Kurniastuti, C. (2022). Pengaruh Pengembangan Pegawai, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Implementasi Online Sistem. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1033-1040.
- Sugriana, E., Daenulhay, D., Muttaqin, I., & Kurniastuti, C. (2022). Pengaruh Pengembangan Pegawai, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Implementasi Online Sistem. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1033-1040.
- Sururama, R., Amalia, R., (2020). *Pengawasan Pemerintahan*. Bandung: CV Cendekia Press
- Zubaidah, R.A., Susanto, Y., Desman, B. (2020). Pengaruh Koordinasi Pengawasan dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pemberian Izin Konstruksi Di Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 18(1), 30-47.