

## **Pengaruh Pengawasan dan Pelaksanaan Standar Operasional terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT Nutri Inti Prima Perkasa Medan**

**Kincar Ginanta Ginting**

Universitas Tjut Nyak Dhien, Medan, Indonesia

**Khamo Waruwu**

Universitas Tjut Nyak Dhien, Medan, Indonesia

**Mella Yunita**

Universitas Tjut Nyak Dhien, Medan, Indonesia

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Pelaksanaan Standar Operasional terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT Nutri Inti Prima Perkasa Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Nutri Inti Prima Perkasa Medan, dengan populasinya sebanyak 56 respon diambil secara purposive sampling. Instrumen penelitian adalah angket/kuisisioner dengan model skala likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi Berganda pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan: ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara Pengawasan ( $X_1$ ) terhadap Kualitas Kerja dengan  $t_{hitung} = 1,376 < t_{tabel} 2,004$  dan nilai signifikan sebesar  $0.175 > 0.05$ . Sedangkan variabel Pelaksanaan Standar Operasional ( $X_2$ ) terhadap Kualitas Kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 3,093 > t_{tabel} 2,004$  dengan taraf signifikan sebesar  $0.003 > 0,05$  berdasarkan hasil output SPSS diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,216 atau 21,6% berarti faktor Pengawasan dan Pelaksanaan Operasional dapat dijelaskan oleh Kualitas Kerja, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti kinerja, insentif, gaya kepemimpinan, pelatihan dan pengorganisasian sebesar 78,4%.

**Kata Kunci:** pengawasan, standar operasional, kualitas kerja

### **Abstract**

Employees of PT Nutri Inti Prima Perkasa Medan. This research was conducted at PT Nutri Inti Prima Perkasa Medan, with a population of 56 responses taken by purposive sampling. The research instrument is a questionnaire/questionnaire with a Likert scale model. Requirements test was conducted to test for normality. The data analysis technique is the multiple regression techniques at a significance level of  $= 0.05$ . The results showed: that there was a positive but not significant effect between supervision ( $X_1$ ) on work quality with  $t_{count} = 1.376 < t_{table} 2.004$  and a substantial value of  $0.175 > 0.05$ . While the variable Implementation of Operational Standards ( $X_2$ ) on Work Quality with a value of  $t_{count} = 3.093 > t_{table} 2.004$  with a significant level of  $0.003 > 0.05$  based on the results of SPSS output, it is known that the R square value of 0.216 or 21.6% means the Supervision factor and Operational Implementation can be explained by Quality of Work. In contrast, the rest can be explained by other factors such as performance, incentives, leadership style, training, and organization, of 78.4%.

**Keywords:** supervision, operational standards, quality of work

## 1. Pendahuluan

Memulai suatu usaha bukan hal yang mudah dan berjalan dengan mulus, tidak ada yang tidak melalui proses baik itu jatuh bangun atau salah dalam sasaran karena tidak menguasai bidang yang digeluti. Namun demikian manusia tidak menyurutkan niat pelaku usaha untuk berhenti berusaha, teringat ungkapan ala bisa karena biasa artinya kalo sudah biasa maka semakin kuat dan tau cara bagaimana menghadapi masalah dan berusaha untuk maju untuk meraih apa yang menjadi tujuan awal.

Kondisi ekonomi yang sedang mengalami kendala dimana saat ini banyak isu yang dapat merubah setiap tatanan kehidupan, saat ini sedang gencar-gencarnya kelangkaan minyak goreng yang hamper 1 bulan penuh ini membuat keresahan ditengah-tengah masyarakat belum lagi pemberlakuan PPKM level 3 yang membuat keterbatasan bagi masyarakat untuk melanjutkan hidup atau berjuang untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Ini tentunya setiap individu harus memiliki kreatifitas yang tinggi agar dapat memiliki penghasilan dan memperbaiki kualitas kerja agar bisa bertahan ditengah polemik perusahaan yang banyak memberhentikan karyawan. Salah satu faktor yang membuat seorang karyawan tidak dibutuhkan lagi diperusahaan karena kurang kompeten atau kualitas kerja yang kurang mumpuni (Awaluddin A et al., 2019; Misnawati et al., 2019; Mustafa et al., 2020; Tamsah et al., 2021; Tamsan & Yusriadi, 2022; Umi Farida et al., 2020; Zacharias, Rahawarin, et al., 2021).

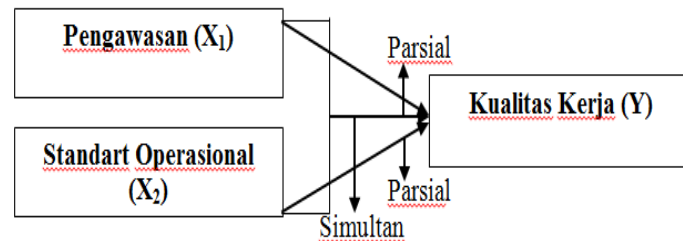
Kualitas kerja tentunya sudah menjadi harapan setiap pengelola usaha agar perusahaan memiliki produktivitas yang tinggi untuk mendorong dengan berkembang pesatnya perusahaan. Namun disetiap perusahaan memiliki masalah yang berbeda-beda seperti pada perusahaan yang peneliti jadikan objek masih terdapat kualitas kerja karyawan yang rendah yaitu terdapat pada bagianstok gudang atau bagian yang mengeluarkan barang dari gudang utnuk diantarkan ke konsumen, diduga kurangnya pelatihan dalam penyusunan tata letak barang belum sesuai dengan masuk dan keluarnya barang dan terjadi penumpukan barang yang mendekati waktu ekpried dan dengan terpaksa pihak manajemen harus menawarkan dengan harga yang tidak sesuai harga normalnya.

Untuk pelaksanaan seluruh kegiatan operasional harus dibarengi dengan pengawsan termasuk pengecekan stok produk yang ada digudang, juga harga yang ditawarkan kepada konsumen, dan sistem pelunasan setelah terjadi transaksi jual beli produk. Disini masih terlihat terjadi kelalaian pengawasan seperti pada pengiriman barang lebih atau salah item yang dikirim dan juga salah pengiriman produk kepada konsumen, ini bisa terjadi misalnya ada konsumen yang namanya sama ternyata pada saat barang sampai ternyata konsumen tersebut tidak merasa sudah memesan, ini adalah salah satu dari fungsi pengawasan yang tidak berjalan dengan baik.

Ternyata bukan pengawasan saja yang menjadi sumber masalah namun ada hal lain untuk mendukung semuanya ini dapat berjalan yaitu pelaksanaan standar operasional dalam melaksanakan tugas oleh setiap departemen atau pekerjaan yang dilakukan secara individu (Hasbi et al., 2019; Ilyas et al., 2022; Rijal et al., 2019; Umar, Hasbi, et al., 2019; Zacharias, Yusriadi, et al., 2021). Kesalahan dan ketidaklaksanaan standar operasional dapat menjadi masalah dalam pelaksanaan tugas dan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Standar operasional masih belum sepenuhnya dilaksanakan terlihat tidak dilakukannya pengecekan secara terperinci pada saat memuat dan pengiriman barang oleh petugas, baik dari gudang yang memuat atau bagian driver yang mengirimkan barang (Ahdan et al., 2019; Sahabuddin et al., 2019; Sahid et al., 2020; Tamsah et al., 2020; Yusriadi, Sahid, et al., 2019).

Dari beberapa permasalahan yang sudah diuraikan diatas maka saya ingin mengetahui atau melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pengawasan dan Palaksanaan Standar Operasional Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT Nutri Inti Prima Perkasa Medan”. Dengan identifikasi dari permasalahan yang ada terdiri dari: a) Lemahnya pengawasan terhadap petugas lapangan sehingga sering terjadi kesalahan pengiriman barang dengan identitas konsumen tidak melakukan pemesanan. b) Pelaksanaan stendar prosedur masih terdapat kelalaian dalam pengiriman orderan dari gunang ke konsumen dalam hal jumlah dan item yang dipesan tidak sesuai. c) Dalam hal kualitas kerja masih kurang disebabkan

kurangnya pelatihan sehingga karyawan masih ada karyawan yang masih melakukan kesalahan dalam pekerjaan bagian gudang, masih ada barang yang kadaluarsa namun belum dikeluarkan. Gambaran variabel penelitian dalam bentuk konsep dapat dilihat berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konsep

## 2. Tinjauan Pustaka

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Kualitas kerja karyawan adalah suatu standar persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik (Gani et al., 2019; Setiawan et al., 2021; Yusriadi, Farida, et al., 2019). Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Ilyas et al., 2021), kualitas sumber daya manusia mengacu pada: a) Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. b) Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan. c) kemampuan (*Abilities*) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab. Pendapat lain tentang kualitas kerja sebagai berikut: “Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum (Ilyas et al., 2021; Mislia et al., 2021). Pendapat mengenai indikator kualitas kerja yang dapat diukur dari: a) Hasil kerja Optimal, yaitu tingkat yang dicapai dari proses atau hasil yang diperoleh pada suatu kegiatan mendekati kesempurnaan, dalam bentuk yang dapat menyesuaikan dengan suatu cara yang ideal dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan tujuan. b) Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan atau ditunjukkan dalam setiap ukuran dengan jumlah dalam unit, jumlah putaran atau siklus kegiatan yang lengkap. c) Efisiensi kerja, yaitu pelaksanaan cara tertentu dengan mengurangi tujuannya. d) Efektifitas kerja, yaitu tingkat atau sejumlah penggunaan sumber daya organisasi (seperti manusia, anggaran, teknologi, material) secara maksimal untuk memperoleh keuntungan paling tinggi atau mengurangi kerugian setiap unit atau hal-hal yang merugikan dalam penggunaan suatu sumber daya. e) Human relation, yaitu tingkat kenaikan kebutuhan pegawai mengenai perasaan, harga diri, nama baik, dan kerjasama antar teman kerja dan bawahan/hubungan, staf, konsultatif, koordinatif (Ansar et al., 2019; Yusriadi et al., 2020).

Pentingnya pengawasan dalam suatu organisasi menentukan seberapa bisanya pencapaian tujuan yang diinginkan, oleh karena itu fungsi dari sumber daya manusia salah satunya adanya pengawasan. Pengawasan ini bermanfaat agar apa kegiatan yang dilakukan oleh setiap orang dalam organisasi dapat berjalan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku tanpa ada penyimpangan (Hasmiaty et al., 2021; Sukri et al., 2021; Triono et al., 2021; Wahida et al., 2021; Wibowo et al., 2021). Pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan yang umumnya dilakukan secara menyeluruh, dengan jalan mengadakan perbandingan antara yang dikonstatir dan yang seharusnya dilaksanakan (Nellyanti et al., 2021; Setyorini et al., 2021; Usman et al., 2020; Wibowo et al., 2021; Zamad et al., 2021).

Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, memabadingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dengan cara paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Prakoso et al., 2021; Sabrang et al., 2021).

Dari kedua pendapat diatas dapat diketahui bahwa pengawasan sangat penting dalam mengontrol berbagai kegiatan agar dapat individu dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan memenuhi syarat untuk mencapai rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut KBBI ‘Prosedur’ diartikan sebagai tahap kegiatan untuk menyelesaikan suatu aktivitas, atau metode langkah demi langkah secara pasti dalam memecahkan suatu masalah. Prosedur adalah langkah-langkah maupun tahapan mekanisme yang harus diikuti oleh seluruh unit organisasi untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan (Jufri et al., 2021; Kuka et al., 2021).

Defenisi SOP juga tertuang di dalam Peraturan Menteri Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011, bahwa Standard Operating Procedures adalah dokumen tertulis yang memuat prosedur kerja secara terperinci, tahap demi tahap, dan sistematis. Dari penjelasan diatas diketahui bahwa standar operasional merupakan konsep kerja yang memiliki alur dan aturan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya agar terhindar dari kesalahan yang akan berakibat pada pelayanan yang buruk.

### 3. Metode Penelitian

Bagian ini mencantumkan jenis penelitian baik kualitatif, maupun kuantitatif dan gabungan *mixed method*. Bagian ini juga mencantumkan metode yang digunakan sekaligus memaparkan tahapan dalam pengambilan dan pengolahan data penelitian serta analisis yang digunakan sebagai interpretasi atau pendekatan terhadap hasil atau temuan penelitian dalam melakukan pembahasan penelitian hingga ditarik sebuah kesimpulan.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil olah data yang sudah dilakukan didapatkan hasil dan pembahasan yang dapat dilihat penjelasan pada gambar berikut ini:

**Tabel 1.** Uji Validitas setiap Variabel

| Item-Total Statistics |                                  |       |                                  |     |                                  |
|-----------------------|----------------------------------|-------|----------------------------------|-----|----------------------------------|
| X1                    | Corrected Item-Total Correlation | X2    | Corrected Item-Total Correlation | Y   | Corrected Item-Total Correlation |
| PX1.1                 | ,436                             | PX2.1 | ,700                             | Y1  | ,830                             |
| PX1.2                 | ,656                             | PX2.2 | ,766                             | Y2  | ,691                             |
| PX1.3                 | ,472                             | PX2.3 | ,764                             | Y3  | ,878                             |
| PX1.4                 | ,384                             | PX2.4 | ,482                             | Y4  | ,926                             |
| PX1.5                 | ,464                             | PX2.5 | ,753                             | Y5  | ,672                             |
| PX1.6                 | ,289                             | PX2.6 | ,683                             | Y6  | ,953                             |
|                       |                                  | PX2.7 | ,626                             | Y7  | ,906                             |
|                       |                                  | PX2.8 | ,680                             | Y8  | ,783                             |
|                       |                                  |       |                                  | Y9  | ,939                             |
|                       |                                  |       |                                  | Y10 | ,905                             |

Sumber: olah data SPSS 2022

Pada Tabel menunjukkan semua butir pertanyaan dari masing-masing indikator variabel signifikan dimana nilai terendah bisa dilihat pada variabel X<sub>1</sub> dengan r hitung sebesar 0,289> dari r<sub>tabel</sub> sebesar

0,263 dan angka tertinggi bisa dilihat pada tabel 1 pada kolom variabel Y dengan r hitung sebesar 0,953> dari  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,263 sehingga data tersebut dinyatakan semuanya valid.

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas Setiap Variabel

| Reliability Statistics $X_1$ |                                              |            |
|------------------------------|----------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha             | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| ,715                         | ,711                                         | 6          |
| Reliability Statistics $X_2$ |                                              |            |
| Cronbach's Alpha             | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| ,895                         | ,899                                         | 8          |
| Reliability Statistics Y     |                                              |            |
| Cronbach's Alpha             | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| ,967                         | ,967                                         | 10         |

Sumber: olah data SPSS 2022

Hasil uji reliabilitas Baik variabel X maupun variabel Y menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 dapat dilihat pada tabel 2 dengan nilai masing-masing variabel  $X_1$  sebesar 0,715 dengan butir pertanyaan sebanyak 6 (enam), variabel  $X_2$  sebesar 0,895 dengan butir pertanyaan sebanyak 8 (delapan), variabel Y sebesar 0,967 dengan butir pertanyaan sebanyak 10 (sepuluh). Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

**Tabel 3.** Uji Parsial (t)

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error |                           |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 11,460                      | 3,460      |                           | 3,312 | ,002 |                         |       |
| PENGAWASAN   | ,158                        | ,115       | ,173                      | 1,376 | ,175 | ,933                    | 1,071 |
| SOP          | ,233                        | ,075       | ,389                      | 3,093 | ,003 | ,933                    | 1,071 |

a. Dependent Variable: KUALITAS KERJA

Sumber: hasil yang di olah dari kuesioner penelitian 2022

Dari tabel 3 terlihat hasil pengujian hipotesis variabel Pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan namun tidak signifikan terhadap Kualitas Kerja hal ini terlihat dengan nilai signifikan yaitu  $0.175 > 0.05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} = 1,376 < t_{\text{tabel}} 2,004$ . Sedangkan variabel SOP ( $X_2$ ) mendapat kan  $t_{\text{hitung}} = 3,093 > t_{\text{tabel}} 2,004$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.003 > 0,05$ . Artinya variabel bebas ( $X_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan Kualitas Kerja dan ( $X_2$ ) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Arfan et al., 2021; Arifuddin et al., 2021; Fauzi et al., 2021; Wirdawati et al., 2021).

**Tabel 4.** Uji Anova (F)

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |       |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1 Regression       | 92,153         | 2  | 46,076      | 7,315 | ,002 <sup>b</sup> |
| Residual           | 333,847        | 53 | 6,299       |       |                   |
| Total              | 426,000        | 55 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: KUALITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), SOP, PENGAWASAN

Sumber: hasil yang di olah dari kuesioner penelitian 2022

Tabel 4 memperlihatkan hasil nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5 % ( $\alpha=0,05$ ). Dimana  $f_{hitung} = 7,315 > f_{tabel} 3,17$  dengan demikian maka variabel bebas yakni  $X_1$  dan  $X_2$  secara serempak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat atau Y dan hipotesis diterima (Ahmad et al., 2021; Fauzi et al., 2021; Humola et al., 2021; Maksum et al., 2021).

**Tabel 5.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

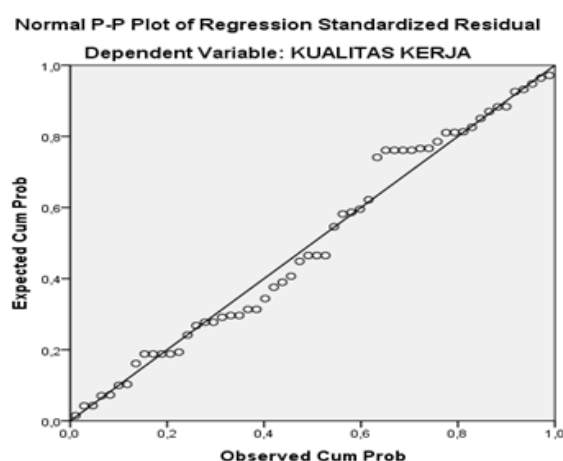
| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | ,465 <sup>a</sup> | ,216     | ,187              | 2,50978                    |

a. Predictors: (Constant), SOP, PENGAWASAN

b. Dependent Variable: KUALITAS KERJA

Sumber: olah data SPSS 2022

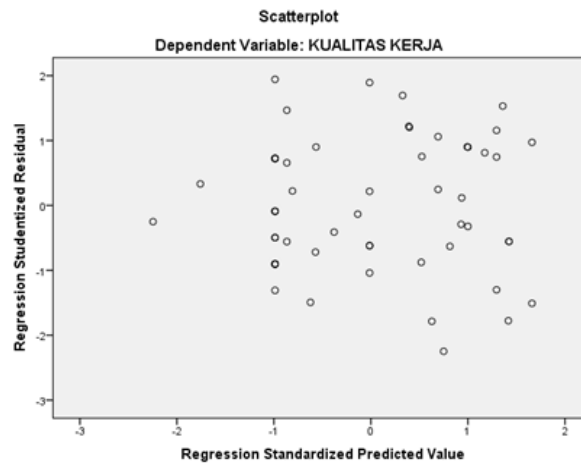
Pada tabel 5 koefisien determinasi diperlihatkan Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh ( $R^2$ ) sebesar 0,216 atau 21,6% berarti faktor Pengawasan dan Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur dapat dijelaskan oleh Kualitas Kerja Karyawan (Humola et al., 2021; Nengsih, Tamsah, et al., 2021; Syamsyucir et al., 2021; Wahyuni et al., 2021), sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti, komunikasi, insentif, gaya kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja sebesar 78,4%.



Sumber: olah data SPSS 2022

**Gambar 2.** Uji Normalitas Data

Dari gambar 2 di atas terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal dengan teratur dan tidak menuju kesalah satu sumbu maka data dikatakan berdistribusi normal (Ahril et al., 2021; Fitria et al., 2021; Harma et al., 2021).



Sumber: olah data SPSS 2022

**Gambar 3.** Uji Heteroskedastisitas

Sedangkan pada gambar 3 memperlihatkan penyebaran secara menyeluruh di area baik ke atas maupun kebawah dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Andri et al., 2021; Islamia et al., 2021; la Kamalussin et al., 2021; Masrullah et al., 2021; Nengsih, Syahrudin, et al., 2021; Saleh et al., 2021; Sawitri et al., 2019; Sumarni et al., 2021; Umar, Amrin, et al., 2019).

## 5. Kesimpulan

Dari hasil analisis melalui output SPSS dapat diuraikan dalam sebuah penjelasan berikut:

- Hasil uji parsial variabel Pengawasan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Pelanggan dan tidak signifikan sebesar  $0.175 > 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} = 1,376 > t_{tabel} 2,004$  dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.
- Hasil uji parsial variabel Standar Operasional ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kualitas Kerja dan signifikan sebesar  $0.003 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,093 > t_{tabel} 2,004$  dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- Pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara Pelayanan dan Standar Operasional terhadap Kualitas Kerja Karyawan dengan perolehan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5 % ( $\alpha=0,05$ ). Dimana  $f_{hitung} = 7,315 > f_{tabel} 3,17$  dinyatakan hipotesis diterima.
- Diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,216 atau 21,6 % yang artinya Pelayanan dan Standar Operasional dapat mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan hingga sebesar 21.6 %, dan sisanya sebesar 78.4 % dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

## Referensi

- Ahdan, S., Kaharuddin, Burhani, A. H., Yusriadi, Y., & Farida, U. (2019). Innovation and empowerment of fishermen communities in maros regency. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 754–756.
- Ahmad, Mattalatta, Nongkeng, H., Zainal, Yusriadi, Y., Nasirin, C., & Kurniawan, R. (2021). The effect of general allocation funds, special allocation funds and regional original revenues on regional expenditures. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 7232–7239.
- Ahral, Ilyas, G. B., Mulat, T. C., Zacharias, T., Yusriadi, Y., Djunaidi, F. G., & Achmad, N. (2021). The effect of quality extension and education on clean and healthy behavior (PHBS) through community understanding in the work area of public health centre. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3263–3264.
- Andri, Baharuddin, Darti, D., Haris, A., Wulantari, R. A., Meifilina, A., & Yusriadi, Y. (2021). The influence of leadership and incentives on nurse performance through motivation in the inpatient room of the Makassar general hospital Labuang Baji. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3689–3695.
- Ansar, Farida, U., Yahya, M., Yusriadi, Y., & Bin-Tahir, S. Z. (2019). Institutional economic analysis of bugis merchants in the inter-island trade. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 149–152.
- Arfan, H. H., Misnawati, Sakkir, G., Puspita, N., Akbar, Z., Asriadi, & Yusriadi, Y. (2021). Student learning interest in COVID-19 pandemic age by blended e-learning (Asynchronous and synchronous). *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6330–6339.
- Arifuddin, Tamsah, H., Farida, U., Ybnu, M., Yusriadi, Y., Nasirin, C., & Kurniawan, R. (2021). Effect of career development and compensation on work commitment and its impact on employee performance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 7224–7231.
- Awaluddin A, M., Siraj, M. L., & Yusriadi, Y. (2019). The effectiveness of the implementation of independent community empowerment programs in bone district. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 352–354.
- Fauzi, F., Ilyas, G. B., Nawawi, N., Usman, J., Yusriadi, Y., Kurniawan, R., & Ivana. (2021). Effect of service quality and product knowledge on customer loyalty through customer satisfaction at bank BTPN makassar branch. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 7294–7301.
- Fitria, Tamsah, H., Yahya, M., Tumanggor, A. H., Yusriadi, Y., Umanailo, M. C. B., & Bahang, M. D. (2021). the effect of education and community income on clean and healthy behavior through motivation in Tandukalua district, Mamasa regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3141–3147.
- Gani, M., Arsyad, M., Syariati, S., Hadi, A., & Yusriadi, Y. (2019). Success in management of student businesses with personal characteristics, government assistance and entrepreneurship curriculum. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 7292–7295. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C6725.098319>

- Harma, S., Kadir, I., Azis, M., Liasari, I., Yusriadi, Y., Nasirin, C., & Kurniawan, R. (2021). The influence of hospital image and service quality on discharge against medical advice through patient satisfaction. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3560–3561.
- Hasbi, Sukimi, M. F., Latief, M. I., & Yusriadi, Y. (2019). Compromise in traditional ceremonies: A case study of the Rambu solo' ceremony in Toraja regency. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 286–291. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7651>
- Hasmiaty, Abdullah, R., Budiman, Azis, E., Yusriadi, Y., Lionardo, A., & Nasirin, C. (2021). Influence of accreditation and position through sectors on officer efficiency by quality of health services (Puskesmas) at binanga health center mamuju regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 7199–7207.
- Humola, W., Tamsah, H., Mulat, T. C., Kadir, I., Chaniago, H., Putri, I. D. A., & Yusriadi, Y. (2021). Work commitment is a mediator nursing management on quality of nursing services inpatient community health centre. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6299–6305.
- Ilyas, G. B., Munir, A. R., Tamsah, H., Mustafa, H., & Yusriadi, Y. (2021). The Influence Of Digital Marketing And Customer Perceived Value Through Customer Satisfaction On Customer Loyalty. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(8), 1–14.
- Ilyas, G. B., Rahmi, S., Tamsah, H., & Yusriadi, Y. (2022). Does fear of missing out give satisfaction in purchasing based on social media content? *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 409–418. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.12.013>
- Islamia, Mattalatta, M., Natsir, M., Zacharias, T., Rumaolat, W., Yusriadi, Y., & Sumartono, E. (2021). Analysis of the influence of competency and extension methods on increasing agricultural yields through the application of integrated technology. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3726–3733.
- Jufri, Farida, U., Tamsah, H., Zacharias, T., Yusriadi, Y., Ivana, & Bugis, M. (2021). The effect of leadership and work climate on employee efficiency by employee work encouragement in the west sulawesi province regional disaster management agency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 7318–7327.
- Kuka, Y., Tamsah, H., Mulat, T. C., Kadir, I., Putra, R. S. P., Yusriadi, Y., & Prabowo, D. Y. B. (2021). Career development and motivation for the quality of nursing services. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6306–6313.
- la Kamalussin, O. A., Misnawati, Hartawati, A., Rahman, Yusriadi, Y., Hutapea, R. H., & Bin-Tahir, S. Z. (2021). Inhibiting factors (Internal & external) implementation of the family hope program (PKH) in bone regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6269–6275.
- Maksum, A., Tamsah, H., Azis, M., Hasnawati, Yusriadi, Y., Tuwu, D., & Umanailo, M. C. B. (2021). Improvement of work capacity with welfare of apparatus and work facilities and their impact on performance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 7157–7164.

- Masrullah, Romadhoni, B., Hasbi, Yusriadi, Y., Misnawati, Febryani, A., & Jabbar, A. (2021). The influences of teacher professional competencies and infrastructure on teacher performance through teaching devices of technical implementation. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3035–3042.
- Mislia, M., Alim, A., Usuf, E., Tamsah, H., & Yusriadi, Y. (2021). The effect of training and education and teacher certification allowances on teachers. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(4), 1368–1383. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i4.5986>
- Misnawati, M., -, H., J, A. R., Yusriadi, Y., & Bin-Tahir, S. Z. (2019). The Role of Family Hope Program Actor in Empowering Poor Society (Case Study of Bone Regency) Indonesia. *Journal of Public Administration and Governance*. <https://doi.org/10.5296/jpag.v9i2.14875>
- Mustafa, D., Farida, U., & Yusriadi, Y. (2020). The effectiveness of public services through E-government in Makassar City. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 1176–1178.
- Nellyanti, Gunawan, Azis, M., Asrijal, A., Yusriadi, Y., Kurniawan, R., & Ivana. (2021). The influence of leadership style on knowledge transfer and organizational culture for improving employee performance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 7269–7276.
- Nengsih, N., Syahrudin, Azis, M., Elyani, Rosmika, T. E., Jumali, M. A., & Yusriadi, Y. (2021). The influence of infrastructure and supervision facilities on employee performance and public service quality (Case study of Bantaeng district). *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3055–3062.
- Nengsih, N., Tamsah, H., Farida, U., Retnowati, E., Yusriadi, Y., Kurniawan, R., & Ivana. (2021). Influence of the leadership style on information transfer and corporate culture to boost employee efficiency in bantaeng regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 7277–7285.
- Prakoso, L. Y., Suhirwan, prihantoro, K., Legionosuko, T., Rianto, Salim, G., & Yusriadi, Y. (2021). Analysis Public Policy Of Defence Strategy. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(Special Is), 1–9.
- Rijal, S., Haerani, Y., Mayasari, R. E., & Yusriadi, Y. (2019). The effectiveness of implementation of government regulation number 41 the year 2011 on the development of youth entrepreneurship and pioneering and the provision of youth facilities and infrastructures in kolaka. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 2237–2242.
- Sabrang, M., Tjanring, A. R., Ilyas, G. B., Gusti, Y. K., Yusriadi, Y., Lionardo, A., & Nasirin, C. (2021). Analysis of service quality with intellectual capital and social capital through the quality of human resources which has an impact on customer satisfaction. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 7208–7214.
- Sahabuddin, C., Muliaty, M., Farida, U., Hasbi, & Yusriadi, Y. (2019). Administration of post-reformation decentralization government. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 7631–7634. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C6182.098319>

- Sahid, A., Amirullah, I., Rahman, A. A., Senaman, A., & Yusriadi, Y. (2020). The role of the government in supporting the duties of local governments in Makassar City. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 3774–3777.
- Saleh, S., Ilyas, G. B., Syarifuddin, U., Elpisah, Yusriadi, Y., Syafruddin, & Haudi. (2021). Analysis of soft competence with intellectual capital and talent management and its impact on service quality at mega bank regional Makassar. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3148–3154.
- Sawitri, N. N., Ermayanti, D., Farida, U., Junus, D., Baharuddin, Hasmin, Yusriadi, Rachman, E., Jumra, & Vikaliana, R. (2019). Human Resources Competency, the Use of Information Technology and Internal Accounting Control on Time Procurement of Financial Reporting. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012263>
- Setiawan, I. P., Fachmi, M., Fattah, M. N., Rasyid, I., & Yusriadi, Y. (2021). Teamwork is an Intervening Variable, The Quality of Agricultural Extension Agents on Farmer Productivity, from A Human Capital Perspective. *Review of International Geographical Education Online*, 11(4), 1389–1397. <https://doi.org/10.33403/rigeo.8006853>
- Setyorini, C. H. E., Gunawan, H., Betan, A., Kadir, I., Syamsu, A. S. I., Yusriadi, Y., & Misnawati. (2021). Increased patient satisfaction and loyalty in terms of facility aspects and health worker performance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6314–6321.
- Sukri, Ansar, Maming, J., Ybnu, M., Yusriadi, Y., Lionardo, A., & Nasirin, C. (2021). The influence of quality of human resources and professionalism of civil servant investigators through organizational commitment to employee performance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 7215–7223.
- Sumarni, Syahrudin, Hendra, Beddu, S., Yusriadi, Y., Chairul Basrun Umanailo, M., & Fais Assagaf, S. S. (2021). Improvement of supervision quality at the regional inspectorate of soppeng regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 7448–7455.
- Syamsyucris, Tamsah, H., Ferial, E. W., Putra, R. S. P., Yusriadi, Y., Syahputri, Y., & Sadapotto, A. (2021). Effect of competence and compensation on job satisfaction through employee performance of the health service office of West Sulawesi province. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3043–3054.
- Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(3), 163–176. <https://doi.org/10.29333/ejecs/514>
- Tamsah, H., Ilyas, J. B., & Yusriadi, Y. (2021). Create teaching creativity through training management, effectiveness training, and teacher quality in the covid-19 pandemic. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 8(4), 18–35. <https://doi.org/10.29333/ejecs/800>
- Tamsan, H., & Yusriadi, Y. (2022). Quality of agricultural extension on productivity of farmers: Human capital perspective. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(2), 625–636. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2021.11.003>

- Triono, A., Tamsah, H., Farida, U., Marlina, L., Yusriadi, Y., Kurniawan, R., & Ivana. (2021). Increasing the visit of travel with training and knowledge management through the quality of tourism human resources: Study of tourism office of bantaeng regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 7286–7293.
- Umar, A., Amrin, Madani, M., Farida, U., Yusriadi, Y., Tamsa, H., Bahtiar, Ansar, Yahya, M., Nurnaningsih, Bin-Tahir, S. Z., & Misnawati, M. (2019). One-stop service policy as a bureaucratic reform in Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(2).
- Umar, A., Hasbi, Farida, U., & Yusriadi, Y. (2019). Leadership role in improving responsibility of employee's work in scope of general bureau of government of bulukumba regency. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 2019–2021.
- Umi Farida, Nurung, J., Misnawati, M., Yusriadi, Y., Tamsah, H., Anwar, A., & Heryati, Y. (2020). Warmer And Filler In Increasing Students Vocabulary Mastery. *Psychology and Education Journal*, 57(8), 763–772. <https://doi.org/https://doi.org/10.17762/pae.v57i8.1010>
- Usman, M. Y., Wibowo, A. D., Laksana, W. U., Farida, U., Yusriadi, Y., & Sahid, A. (2020). Local government levy optimization. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, August.
- Wahida, Mattalatta, Nongkeng, H., Yahya, M., Putri, I. S., Yusriadi, Y., & Tahir, S. Z. B. (2021). The influence of the use of regional information systems and organizational commitment on the performance of financial report compilation through work ability. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6340–6346.
- Wahyuni, Yahya, M., Mulat, T. C., Kessi, A. M. P., Yusriadi, Y., Rumaolat, W., & Syamsul, M. (2021). The effect of education level and health service management on stunting risk through nutritional status. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3248–3254.
- Wibowo, A. D., Tamsah, H., Farida, U., Rasyid, I., Rusli, M., Yusriadi, Y., & Tahir, S. Z. B. (2021). The influence of work stress and workload on employee performance through the work environment at SAMSAT Makassar city. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6276–6282.
- Wirdawati, Gunawan, H., Betan, A., Hanafi, A., Yusriadi, Y., Ivana, & Bugis, M. (2021). Implementation of organizational culture and work discipline to patient satisfaction through quality of health services in Indonesia. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 7310–7317.
- Yusriadi, Farida, U., Bin-Tahir, S. Z., & Misnawati. (2019). Bureaucratic reform of tourism sector public services in Tana Toraja Regency. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 340(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/340/1/012045>
- Yusriadi, Sahid, A., Amirullah, I., Azis, A., & Rahman, A. A. (2019). Bureaucratic reform to the human resources: A case study on the one-stop integrated service. *Journal of Social Sciences Research*, 5(1), 61–66. <https://doi.org/10.32861/jssr.51.61.66>
- Yusriadi, Y., Awaluddin, Anwar, A., bin Tahir, S. Z., & Misnawati. (2020). Economic and social impacts of social entrepreneurship implementation service to community. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, August.

- Zacharias, T., Rahawarin, M. A., & Yusriadi, Y. (2021). Cultural reconstruction and organization environment for employee performance. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 8(2), 296–315. <https://doi.org/10.29333/ejecs/801>
- Zacharias, T., Yusriadi, Y., Firman, H., & Rianti, M. (2021). Poverty Alleviation Through Entrepreneurship. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(Special Is), 1–5.
- Zamad, W., Kadir, I., Nongkeng, H., Mislia, Yusriadi, Y., Ivana, & Bugis, M. (2021). Influence of leadership style, oversight of the head of success room by nurse job inspiration in the inpatient room of west sulawesi provincial hospital. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 7302–7309.