

GOAL CONGRUENCE IN PADANG RESTAURANT MANAGEMENT

GOAL CONGRUENCE DALAM PENGELOLAAN RESTORAN PADANG

Hanif

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie¹

hanif.ismail@kwikkiangie.ac.id

ABSTRACT

The balance of the organization or company in the long term is determined by the level of alignment of goals (goal congruence) of the parties who run the company. Broadly speaking, the parties in the company are grouped into two, namely the founders or owners of the company and the employees who run the company, starting from the directors and the ranks and workers. The goals of the company, which also reflect the goals of the owners and founders of the company, are not necessarily the same as those of the directors and the ranks and the workers. A conflict of interest is very likely to occur between them because naturally indeed the goals of both parties can be opposites. The purpose of writing this paper is to present the results of research in the Sederhana Restaurant group, which forms a concept of company management supported by profit sharing accounting based on mato system (hereinafter abbreviated as mato system) which can increase goal congruence among stakeholders in the company. The research uses a case study approach to understand the reality of goal congruence. Researchers visited the field, held discussions with the founders of the company, the board of directors, branch leaders, and employees. The Sederhana Restaurant (Sa) Jakarta research site, which is focused on one of the main branches in Rawamangun. The results of the interview were analyzed and resulted in the conclusion that the mato system is able to bridge and align the goals of the founders of the company with the Directors, Branch Leaders, and their workers so as to encourage a high level of goal congruence.

Keywords: *conflict of interest. Goal congruence, case studies, mato system.*

ABSTRAK

Keseimbangan organisasi atau perusahaan dalam jangka panjang ditentukan oleh tingkat keselarasan tujuan (goal congruence) para pihak yang menjalankan perusahaan. Secara garis besar pihak-pihak dalam perusahaan dikelompokkan menjadi dua, yaitu pendiri atau pemilik perusahaan dan para karyawan yang menjalankan perusahaan, mulai dari direksi dan jajaran serta pekerja. Tujuan perusahaan, yang juga mencerminkan tujuan pemilik dan pendiri perusahaan, belum tentu sama dengan tujuan direksi dan jajaran serta pekerja. Benturan kepentingan sangat mungkin terjadi di antara mereka karena secara alami memang tujuan dari kedua belah pihak bisa jadi bertolak belakang. Tujuan penulisan makalah ini adalah untuk memaparkan hasil penelitian pada kelompok Rumah Makan Sederhana yang membentuk suatu konsep manajemen perusahaan yang didukung dengan akuntansi bagi hasil berdasarkan sistem mato (selanjutnya disingkat sistem mato) yang dapat meningkatkan keselarasan tujuan antar pemangku kepentingan dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus untuk memahami realitas keselarasan tujuan. Peneliti mengunjungi lapangan, mengadakan

diskusi dengan para pendiri perusahaan, direksi, pimpinan cabang, dan karyawan. Lokasi penelitian Rumah Makan Sederhana (Sa) Jakarta yang difokuskan pada salah satu cabang utama di Rawamangun. Hasil wawancara dianalisis dan menghasilkan kesimpulan bahwa sistem mato mampu menjembatani dan menyelaraskan tujuan para pendiri perusahaan dengan Direksi, Pemimpin Cabang, dan pekerjanya sehingga mendorong tingkat keselarasan tujuan yang tinggi.

Kata kunci: benturan kepentingan. Kesesuaian tujuan, studi kasus, sistem mato.

PENDAHULUAN

Goal congruence menjadi isu penting dalam kehidupan organisasi dan tidak pernah selesai didiskusikan. Yamoah (2014) mengemukakan bahwa *goal congruence* adalah alat yang sangat penting bagi seluruh organisasi untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Isu ini berkaitan erat dengan eksistensi dan keberlanjutan kehidupan organisasi. Lebih spesifik lagi *goal congruence* berhubungan dengan program penilaian kinerja (Ayers, 2015), pencapaian sasaran strategis, mendorong koordinasi dan meningkatkan motivasi seluruh karyawan (Yamoah, 2014). Penelitian dengan tema *goal congruence* cukup bervariasi dalam pendekatan. Sebagaimana penelitian dengan pendekatan penelitian empiris, yang mengaitkan *goal congruence* dengan pencapaian kinerja perusahaan (Pattie et al., 2013; Yamoah, 2014), sebagian juga ada penelitian yang bersifat pemikiran (Cugueró-Escofet & Rosanas, 2015).

Goal congruence berasal dari dua kata, *goal* yang berarti tujuan dan *congruence* yang berarti keselarasan, maka istilah *goal congruence* merujuk pada pihak-pihak yang saling bekerjasama yang memungkinkan terjadinya konflik tujuan, pada titik inilah *goal congruence* semakin penting. Dalam organisasi, ada banyak pihak yang saling bekerjasama, misalnya, antara para pekerja dengan pemberi kerja atau antara pimpinan dan karyawan atau pihak-pihak yang

melakukan mitra kerjasama dalam bisnis. Organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mewujudkan tujuan. Namun, setiap individu yang bekerja dalam organisasi juga memiliki tujuannya sendiri, yang belum tentu sejalan dengan tujuan organisasi. Ada potensi terjadi konflik tujuan, antara tujuan organisasi dan tujuan individu. Untuk itulah perlu dijaga keselarasan tujuan, antara tujuan organisasi dengan tujuan individu yang ada di organisasi tersebut. Anthony dan Govindarajan (2007) telah mengingatkan pentingnya diprioritaskan *goal congruence* yang tinggi, melalui rancangan sistem pengendalian manajemen.

Kriteria keselarasan tujuan digambarkan oleh Cugueró-Escofet & Rosanas (2015), yaitu apakah ada insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja ketika mereka mengambil tindakan tertentu yang memberikan manfaat pada organisasi dan karyawan tersebut secara keseluruhan. Artinya, *goal congruence* optimal terjadi ketika seorang pekerja sedang mewujudkan tujuan pribadinya dalam perusahaan, dan pada saat yang sama, disadari atau tidak disadari pekerja tersebut sedang mewujudkan tujuan perusahaan (Anthony, Govindarajan, 2007).

Kita mungkin sering melihat dan mendengar praktik di perusahaan yang mungkin kurang serius mengurus soal keselarasan tujuan ini, sehingga timbul demotivasi dalam bekerja, bekerja tetap

bekerja tetapi hanya sekedar mengerjakan tugas karena tuntutan peraturan organisasi atau perusahaan, atau sering juga disebut dengan istilah “bekerja minimalis”, sehingga ujung-ujungnya adalah produktivitas individu menurun, kreativitas dan kemampuan setiap individu tidak muncul karena semua orang yang bekerja bertindak minimalis tadi dan akhirnya berdampak secara keseluruhan pada produktivitas organisasi, produktivitas organisasi akan menurun, sehingga selanjutnya organisasi atau perusahaan akan mengalami kemunduran. Juga, secara konsep *goal congruence* itu mudah didefinisikan tetapi sangat sulit untuk diterapkan, seringkali yang terjadi tarik menarik, mendahulukan kepentingan masing-masing. Maka, isu *goal congruence* dalam perusahaan menjadi tema yang seksi untuk digali dan dibahas.

Penelitian dilakukan di Restoran Padang Sederhana. Restoran sejak wal berdirinya dan dimulai berkembang di awal tahun 80an, tidak menggunakan sistem mato dalam sistem insentif dengan para pekerja (karyawan). Restoran memiliki cara unik dalam mendistribusikan penghasilan kepada karyawannya, sampai saat ini perusahaan berkembang pesat, namun perusahaan tetap menggunakan sistem mato. Sistem mato cara untuk meningkatkan *goal congruence*. Pertanyaan penelitiannya adalah Bagaimana memahami *goal congruence* dalam pengelolaan Restoran PadYamoah (2014) mengemukakan bahwa *goal congruence* memastikan sasaran strategis perusahaan dan memotivasi seluruh karyawan. Sedangkan menurut Cugueró-Escofet & Rosanas (2015) sistem pengendalian manajemen telah dinilai berdasarkan kriteria keselarasan tujuan, yaitu, apakah imbalan yang mungkin

diberikan kepada orang-orang ketika mereka mengambil tindakan tertentu bermanfaat pada saat yang sama bagi individu dan organisasi secara keseluruhan. Seringkali konsep keadilan tidak dimasukkan dalam analisis. Dalam makalah baru-baru ini, beberapa perkembangan teoretis telah menunjukkan bahwa konsep keadilan sangat penting untuk dinamika mereka, karena memiliki potensi untuk mengubah sikap orang terhadap organisasi dan, oleh karena itu, minat mereka pada keputusan di masa depan.

Kennedy & Widener (2019) mengemukakan bahwa perusahaan menggunakan ukuran kinerja yang terkait dengan insentif dan proses evaluasi untuk memotivasi dan mengarahkan upaya karyawan menuju keselarasan tujuan. Kennedy & Widener (2019) memeriksa bagaimana perusahaan dapat mencapai keselarasan tujuan, pertama menguji hubungan langsung antara persepsi karyawan tentang sejauh mana mekanisme sosialisasi (yaitu, persepsi sejauh mana karyawan merasa bahwa manajemen puncak mengomunikasikan nilai-nilai inti, supervisor terlibat dalam mentoring pengembangan karir, dan karyawan sendiri terlibat dalam proses terkait dengan keselarasan tujuan. Kedua, Kennedy & Widener (2019) memeriksa proses di mana hubungan itu bekerja, dan mengandaikan bahwa hubungan bekerja karena mekanisme sosialisasi mengkomunikasikan informasi, yang mengurangi ketidakpastian karyawan sehingga meningkatkan persepsi mereka tentang keamanan karir, dan pada gilirannya, karyawan menjadi lebih terikat pada perusahaan dan lebih baik menahan tujuannya.

Ayers (2015) mengemukakan bahwa program penilaian kinerja disebut sebagai alat kontrol manajemen untuk menerapkan tujuan organisasi dan

mendorong kinerja organisasi tetapi bagaimana program ini melakukannya belum dievaluasi. Penelitian ini menguji sejauh mana penyalarsan tujuan dalam program penilaian kinerja badan federal meningkatkan kinerja organisasi. Dua aspek penyalarsan tujuan dieksplorasi: penyalarsan tujuan organisasi yang sebenarnya dalam rencana kinerja (penyalarsan rencana) dan pengetahuan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka berhubungan dengan tujuan dan prioritas agensi (penyalarsan karyawan). Ayers (2015) mengungkapkan bahwa penyalarsan tujuan karyawan meningkatkan kinerja organisasi sedangkan penyalarsan dari rencana terbukti tidak meningkatkan kinerja organisasi. Pendukung manajemen strategis harus memperhatikan hasil ini.

Samaddar et al. (2006) mengemukakan bahwa kemitraan didefinisikan sebagai hubungan strategis antara perusahaan yang memiliki tujuan bersama, dan bekerja untuk keuntungan bersama. Definisi ini menunjukkan pentingnya tujuan yang kongruen dalam hubungan kerja sama dalam segala bidang.

Hampir seluruh *text book* akuntansi manajemen dan manajemen biaya juga membahas konsep *goal congruence* saat pembahasan tema sekitar management control (Hansen & Mowen, 2005; Hilton, 2008; Blocher et al., 2013) menyatakan bahwa rancangan *management control system* yang baik dihasilkan, bila rancangan tersebut dapat menjamin tercapainya tingkat *goal congruence* yang tinggi. Dengan uraiannya tentang *goal congruence*, Anthony dan Govindarajan (2007) mengemukakan bahwa *goal congruence* terjadi ketika seseorang bekerja keras mewujudkan tujuan pribadinya di dalam organisasi, dan pada saat yang sama –

disadari atau tidak disadari – ia juga sedang mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan di mana ia bekerja.

Potensi konflik kepentingan karena tujuan para pihak di perusahaan juga dijelaskan dalam *agency theory*, yang pada akhirnya memebentuk pola perilaku para direksi di perusahaan. Namun, fokus penelitian adalah bagaimana sistem mato tersebut dapat menjadi pengurang risiko perilaku menyimpang dari pengelola organisasi atau perusahaan sebagaimana dijelaskan dalam teori agensi tersebut. Artinya, bila tingkat *goal congruence* tinggi, maka risiko perilaku menyipang semakin kecil. Fokus penelitian ini bagaimana sistem mato berperan mendorong *goal congruence*.

Menurut Hanif (2015); Hanif et al. (2019); Hanif et al., (2018); Hanif et al.,(2019a); Hanif et al.,(2019b) dalam sistem mato para pekerja atau karyawan tidak mendapatkan upah dan gaji tetap per bulan, tetapi penghasilan mereka berasal dari keberhasilan cabang restoran tersebut dalam menciptakan laba atau nilai tambah. Berdasarkan pencapaian nilai tambah tersebut penghasilan setiap individu karyawan, manajer, pemilik bisnis, dan investor diperhitungkan. Sehingga seluruh karyawan dan manajer akan berupaya menciptakan laba atau nilai tambah sebesar-besarnya, agar mereka dapat memperoleh penghasilan yang besar. Pada titik dan saat yang sama penciptaan laba atau nilai tambah yang besar tersebut juga diinginkan oleh pemilik dan investor.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Kamayanti (2016) mengemukakan bahwa banyak yang salah operasi dalam memahami studi kasus sebagai metode penelitian. Dalam konteks penelitian *goal congruence* di

rumah makan Padang ini, studi kasus dijadikan sebagai desain penelitian yang bertujuan memahami dinamika *goal congruence* yang ada (Denzin, 1970; Yin 1989; Sarantakos, 1998 dalam Kamayanti, 2016). Data dikumpulkan dengan wawancara tidak terstruktur dengan para informan, yakni: karyawan, manajer, dan owner. Pelaksanaan wawancara dilakukan secara rileks dan sering kali pula wawancara yang terkait dengan tema penelitian terselip dalam perbincangan ringan tentang tema lain, karena memang diskusi atau perbincangan tidak selalu hanya difokuskan di sekitar *goal congruence*. Namun demikian inti dari pengumpulan data wawancara adalah memahami situasi kontekstual mengenai *goal congruence*. Dalam proses wawancara peneliti sambil memahami konsep *goal congruence* yang ada di Restoran Padang, meliputi mengapa pilihan sistem insentif menggunakan sistem mato. Materi wawancara juga meliputi sejarah dimulainya sistem mato, mengapa sistem mato masih tetap dipertahankan, meskipun bisnis telah berkembang pesat dan manajemen restoran pasti dihadapkan dengan berbagai regulasi yang terkait dengan pengaturan sistem insentif dari instansi pemerintah di bawah Depnaker dan tentu juga dari sisi regulasi bidang perpajakan. Analisis data dilakukan dengan reduksi data untuk menemukan tema-tema utama yang dominan mencerminkan konsep *goal congruence*. Ada dua tahapan reduksi. Reduksi pertama mengekstrak data yang difokuskan hanya terkait *goal congruence*. Setelah reduksi pertama, dilanjutkan reduksi tahap 2 yang bertujuan menemukan kata kunci yang menggambarkan *goal congruence*, dengan melakukan *epoche (bracketing)* atas kata-kata yang dianggap mewakili makna *goal congruence*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem mato tidak hanya “tata cara tertentu” dalam sistem insentif, tetapi juga prinsip-prinsip yang mengikutinya agar sistem mato dapat terlaksana secara efektif. Sebelum dilaksanakan kegiatan bisnis restoran di sebuah cabang tertentu, terlebih dahulu harus disepakati oleh 3 pihak utama pemangku kepentingan, yakni antara para pengelola Restoran (Manajer Cabang, para pekerja dari berbagai level) dengan pemilik Restoran dan Investor, bahwa pihak-pihak ini bersepakat untuk menerapkan bagi hasil dan sekaligus juga menanggung risiko dalam menjalankan usaha restoran. Bagi hasil (juga bagi risiko) diwujudkan dalam kesepakatan bahwa laba atau nilai tambah yang tercipta setiap periode akan dibagi antara tiga pihak tersebut: para karyawan (termasuk pimpinan restoran), pemilik bisnis restoran, dan Investor. Sebaliknya bila terjadi risiko seperti laba atau nilai tambah kecil atau bahkan mengalami kerugian, maka juga ditanggung bersama. Pendistribusian laba atau nilai tambah yang tercipta akan didistribusikan dengan pola bagi hasil dengan perbandingan tiga pihak: para karyawan, pemilik bisnis, dan investor dengan perbandingan 10:3:7. Kemudian di tingkat karyawan dan manajer restoran porsi bagi hasil yang diperoleh untuk para karyawan dan manajer restoran tersebut akan didistribusikan kepada seluruh karyawan dan manajer restoran berdasarkan perbandingan nilai mato yang dimiliki oleh masing-masing. “Mato” adalah ukuran kontribusi setiap pihak atas terciptanya laba atau nilai tambah restoran. Jadi setiap individu karyawan dan manajer restoran diberi bobot angka, sebagai ukuran kontribusi dari masing-masing mereka. “Mato” diukur dengan skor angka dan besar kecilnya angka secara proposional

berbanding lurus dengan tingkat kontribusi mereka dalam menciptakan laba atau nilai tambah. Contohnya, karyawan A memiliki bobot Mato “4”, sedangkan karyawan B memiliki bobot Mato “2”, artinya kontribusi karyawan A terhadap terciptanya laba atau nilai tambah adalah 2 kali lipat lebih besar dari pada kontribusi karyawan B. Maka, berdasarkan sistem bagi hasil ini karyawan A akan mendapatkan porsi bagi hasil 2 kali lebih besar dari pada karyawan B.

Karena sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan tim pengelola bukan berdasarkan upah dan gaji tetap per bulan. Namun penghasilan mereka diperoleh dari pencapaian keuntungan atau nilai tambah yang dihasilkan satu periode tertentu. Bisa per 100 hari kerja atau sekali 3 bulan. Sehingga penghasilan atau pendapatan para pekerja termasuk pimpinan atau manajer restoran sangat tergantung kepada keberhasilan para pekerja dan pimpinan dalam menciptakan keuntungan atau nilai tambah. Semakin besar laba atau nilai tambah yang tercipta dalam 100 hari kerja, maka secara otomatis langsung dapat dinikmati oleh mereka melalui sistem bagi hasil tersebut. Hal inilah yang mendorong perilaku kerja setiap orang untuk dapat penghasilan yang layak setiap periode perhitungan bagi hasil. Artinya jika mereka ingin mewujudkan keinginan untuk mendapatkan penghasilan yang besar, maka mereka harus bekerja sekeras-kerasnya dan sebaik-baiknya untuk dapat mewujudkan hasrat pribadi mereka untuk memperoleh penghasilan besar. Pada titik itu disadari atau tidak disadari mereka juga sedang mewujudkan tujuan dan kepentingan restoran tempat mereka bekerja.

Dalam pemahaman Penulis, sistem mato lebih mengandung unsur

keadilan dibanding upah tetap. Namun *goal congruence* dengan sistem mato efektif terjadi bila sistem mato dilaksanakan dengan “TARIF” (Transparansi, Akuntabel, *Responsible, Independent, Fairness*).

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil pemahaman Penulis dalam pengelolaan Restoran Sederhana dengan sistem mato menghasilkan kesimpulan bahwa sistem mato itulah yang menjadi pengikat setiap individu yang bekerja sama di setiap cabang Restoran, terdiri dari para pekerja, manajer restoran, kepala tukang masak, pemilik merek, dan investor. Ikatan kesepakatan yang dituangkan dalam sistem mato adalah *goal congruence* itu sendiri, sebab dengan tidak adanya upah dan gaji tetap per bulan, tetapi penghasilan setiap individu diperoleh berdasarkan terciptanya laba atau nilai tambah setiap periode, maka setiap individu akan mengikatkan dirinya untuk dapat menghasilkan laba atau nilai tambah yang sebesar-besarnya. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap individu sesuai tanggungjawab mereka di Restoran akan bekerja keras dan mengarahkan seluruh energi mereka untuk terciptanya nilai tambah yang besar, sebab dalam konteks sistem mato pemilik laba tidak sama dengan konteks bisnis pendekatan modernis konvensional. Jika dalam pendekatan bisnis modernis laba adalah hak pemegang saham, bukan hak dari para pekerja. Sebaliknya, dalam sistem mato laba atau nilai tambah yang tercipta atau terbentuk bukan hanya milik investor, dan juga bukan hanya milik dari pemilik merek tetapi laba atau nilai tambah yang terbentuk adalah milik bersama. Hal inilah yang menjadi energi utama sistem mato yakni *goal congruence* itu sendiri, artinya tingkat

goal congruence pada sistem mato sangat tinggi.

Saran

Sistem mato hanyalah salah satu fenomena yang terjadi di dunia praktik dalam pengelolaan perusahaan, lebih khusus dalam pembahasan *goal congruence*. Penulis tidak ingin terjebak mengklaim sistem mato adalah “obat mujarab untuk menyelesaikan persoalan organisasi”, bukan sama sekali, tetapi sistem mato maknanya bersifat kontekstual yang berlaku hanya untuk di situs penelitian. Konsep *goal congruence* berbasis sistem mato diabstraksi menjadi suatu konsep alternatif dalam pengelolaan organisasi. Keberhasilan dalam melaksanakan konsep ini tidak bisa lepas dari faktor penting lainnya, seperti budaya organisasi, dan kepemimpinan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R., & Govindarajan, V. (2007). *Management Control Systems* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Ayers, R. S. (2015). Aligning individual and organizational performance: Goal alignment in federal government agency performance appraisal programs. *Public Personnel Management*, 44(2), 169–191.
<https://doi.org/10.1177/0091026015575178>
- Blocher, E. J., Stout, D. E., Juras, P. E., & Cokins, G. (2013). *Cost Management: A Strategic Emphasis* (7th ed.). Mc Graw Hill.
- Cugueró-Escofet, N., & Rosanas, J. M. (2015). Justice: a sufficient condition for goal congruence in management control systems. *European Accounting and Management Review*, 2(1), 104–122.
<https://doi.org/10.26595/eamr.2014.2.1.4>
- Hanif. (2015). Management Control System Design: An Interpretive Ethnography. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 119–126.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.018>
- Hanif, H., Rakhman, A., & Nurkholis, M. (2018). New Productivity Concept Based on Local Wisdom: Lessons from Indonesia. *GATR-Journal of Management and Marketing Review*, 3(3), 96–103.
- Hanif, H., Rakhman, A., & Nurkholis, M. (2019). The Construction of Entrepreneurial Accounting: Evidence from Indonesia. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*.
[https://doi.org/10.35609/gjbssr.2019.7.2\(1\)](https://doi.org/10.35609/gjbssr.2019.7.2(1))
- Hanif, H., Rakhman, A., Nurkholis, M., & Pirzada, K. (2019a). *Intellectual capital: extended VAIC model and building of a new HCE concept: the case of Padang Restaurant Indonesia*.
- Hanif Hanif, Abdulah Rakhman, M. N. (2019b). Building a Concept of Entrepreneurial Control. *TEM Journal*, 8(4), 1198–1206.
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2005). *Management Accounting* (7th ed.). Thomson South-Western.
- Hilton, R. (2008). *Managerial Accounting: Creating Value in a Dynamic Business Environment* (7th ed.). McGraw-Hill/Irwin. 978-007-126555-3MHID 007-126555-4
- Kamayanti, A. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif Akuntansi*. Yayasan Peneleh.

- Kennedy, F. A., & Widener, S. K. (2019). Socialization mechanisms and goal congruence. *Accounting, Organizations and Society*, 76, 32–49.
<https://doi.org/10.1016/j.aos.2019.01.004>
- Pattie, M. W., Benson, G., Casper, W., & McMahan, G. C. (2013). Goal congruence: Fitting international assignment into employee careers. *International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2554–2570.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2012.744336>
- Samaddar, S., Nargundkar, S., & Daley, M. (2006). Inter-organizational information sharing: The role of supply network configuration and partner goal congruence. *European Journal of Operational Research*, 174(2), 744–765.
<https://doi.org/10.1016/j.ejor.2005.01.059>
- Yamoah, E. E. (2014). Relevance of Goal Congruence and its Implications to Managers. *European Journal of Business and Management*, 6(12), 1997–1999.
<http://www.iiste.org/book>