

# Pengaruh Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi

Kasmawati<sup>1</sup>, Sitti Nurbaya. Dg. Maklassa<sup>✉2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *core values* AKHLAK terhadap produktivitas pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi yang berjumlah 120 Orang, Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linear berganda dan Uji Statistik t, dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 22 menunjukkan bahwa *Core Values* AKHLAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

**Keywords:** *Core Values*, AKHLAK, dan Produktivitas



✉ Corresponding author :

Email Address : wkasma187@gmail.com, [sitti.nurbaya@unismuh.ac.id](mailto:sitti.nurbaya@unismuh.ac.id), [dg.maklassa@unismuh.ac.id](mailto:dg.maklassa@unismuh.ac.id)

## PENDAHULUAN

Keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang dapat diprediksi dari nilai nilai principle yang dianut dan dijadikan share value. Menurut Porter (2013), share value adalah sebagai sebuah konsep dalam strategi bisnis yang menekankan pentingnya memasukkan masalah dan kebutuhan sosial dalam perancangan strategi perusahaan. Oleh karena itu share value sangat berkaitan erat dengan core values, yaitu nilai-nilai luhur yang dianut dalam operasionalisasi perusahaan.

Setiap organisasi saat ini mengalami dinamika yang hebat bahkan muncul istilah "turbulensi", organisasi berada pada lingkungan yang jauh lebih kompetitif. Organisasi saat ini berjuang untuk survive dan sustain dalam gempuran digitalisasi, "Industri 4.0" dan juga pandemi Covid-19. Perusahaan yang dapat melewati kompetisi bisnis pada umumnya memiliki kemampuan berubah dan beradaptasi, serta memiliki budaya organisasi yang kuat sebagai keunggulan signifikan. Kemampuan adaptasi diejawantahkan melalui strategi- strategi yang spesifik, salah satunya melalui transformasi organisasi. Transformasi organisasi terjadi saat perubahan signifikan diperlukan dalam organisasi, dan menjadi meningkat kebutuhannya sewaktu tantangan dan peluang perubahan. Melihat lebih dalam, organisasi dalam konteks perusahaan pada umumnya terdiri dari berbagai tingkatan level manajemen. Selain pada tingkat korporasi, level manajemen perusahaan yang lebih rendah (misal, unit, divisi atau departemen) mungkin memiliki budaya spesifik yang dianut atau yang biasa disebut subkultur yang pada akhirnya terintegrasi dengan core values perusahaan dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Namun, disisi lain subkultur juga mungkin melemahkan values organisasi (Yuniarti, Endang, Annisa Lestari Kadiyono, 2021).

AKHLAK juga sebagai pedoman moral dalam menghadapi berbagai guncangan di era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) yaitu yang serba berubah, tak tentu, kompleksitas, dan ambigu. Hal ini sangat penting bagi perusahaan untuk maju karena adanya berbagai permasalahan yang harus dihadapi BUMN belakang ini yaitu nilai-nilai moral yang tidak dijunjung tinggi. AKHLAK sebagai nilai moral pula yang akan membawa BUMN serta individu di dalamnya untuk maju dan berkontribusi bagi negeri (Tohir dan Agustian, 2020).

Sebagai sebuah perusahaan, PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi memiliki nilai-nilai utama yang selalu menjadi dasar kehidupan dan kebijakan perusahaan. Nilai-nilai tersebut antara lain adalah nilai agama yang berdasarkan ajaran Islam, nilai budaya dan kultur yang bersumber dari budaya Bugis Makassar, nilai kemasyarakatan yang mengutamakan kepentingan masyarakat, nilai ketaatan pada aturan Negara, menunaikan kewajiban kepada karyawan terlebih dahulu dengan sebaik-baiknya, dan terakhir kepada pemilik dengan melalui kerja keras dan professional. PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi dikenal telah menerapkan *core values* AKHLAK diantaranya yaitu *profesionalisme, team works, integritas, responsible, progresif*, dan peduli. PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi memiliki pedoman dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Akan tetapi, dari keseluruhan budaya organisasi syariah yang telah diterapkan sejak tahun berdirinya yaitu 2018 hingga saat ini belum pernah dan belum diketahui cara untuk mengukur tingkat produktivitas kerja karyawannya. Oleh karena itu, belum diketahui manfaat yang diperoleh PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan

Penyaluran (UIKL) Sulawesi terkait *core values* AKHLAK yang diterapkan apakah berpengaruh atau tidak terhadap peningkatan produktivitas karyawan, sehingga akan berdampak pada keuntungan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

## METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:35)

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 55 karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Purposive sampling merupakan teknik pengambilan data berdasarkan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini, besarnya sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin Teknik. Kuisisioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Kuisisioner tersebut terdiri atas 24 pertanyaan dari 6 sub bab variabel independen.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada responden yang bersangkutan yaitu karyawan produktivitas pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi, dengan tujuan untuk meningkatkan jumlah kuisisioner yang berisi daftar yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Kuisisioner disusun berdasarkan item-item dan metode pengukuran menggunakan skala likert.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Diperoleh data dari 55 orang responden, yang didominasi oleh responden laki-laki, sebanyak 63,6%; dan perempuan sebanyak 36,4%. Total responden sebanyak 55 orang, didominasi oleh usia 24-35 tahun, sebanyak 45,5%; responden usia 20-24 tahun, sebanyak 34,5%, responden usia 20-23 tahun sebanyak 3,6%, dan responden usia 35 tahun keatas, sebanyak 16,4%.

### Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.0. Cara mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Nilai uji validitas dilihat dari nilai R hitung dibandingkan dengan hasil perhitungan r tabel. Data dikatakan valid apabila nilai R hitung > dari r tabel. Dalam uji ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai Corrected Item-Total Corelation (R) berada diatas nilai r tabel pada nilai 0,266 dengan uji Two-Tailed dengan jumlah data (n) = 55 yaitu 0,266. Sehingga, item pada masing - masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik

Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dengan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ .

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,663	0,675	7

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan table di atas menunjukkan setiap indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  dengan demikian item - item tersebut adalah reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Normalitas dapat diketahui dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov pada alpha sebesar 10%. Jika nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,1 berarti data normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,01627667
Most Extreme Differences	Absolute	0,081
	Positive	0,044
	Negative	-0,081
Test Statistic		0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel, secara keseluruhan data dengan tujuh variabel yang diuji memiliki p-value yang lebih besar dari alpha 0,05 yaitu sebesar 0,200. Jadi, data yang digunakan dalam penelitian ini menyebar secara normal.

#### 1. Uji REGRESI LINEAR BERGANDA

Perhitungan regresi ganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22. Pengujian regresi ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan signifikan antara hipotesis yang sama, hasil dari perhitungan diperoleh sebagai berikut:

##### Uji Regresi Linear Berganda & T

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.

				s		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,640	3,213		3,31 2	<b>0,002</b>
	Core Values Akhlak Amanah (X1)	0,080	0,116	0,079	1,68 5	<b>0,497</b>
	Core Values AkhlakKompoten (X2)	0,034	0,156	-0,027	1,42 0	<b>0,026</b>
	Core Values AkhlakHarmonis (X3)	0,118	0,179	-0,087	1,66 1	<b>0,512</b>
	Core Values Akhlak Loyal (X4)	0,021	0,145	-0,018	1,74 8	<b>0,883</b>
	Core Values Akhlak Adaptif (X5)	0,752	0,149	0,703	5,05 5	<b>0,000</b>
	<b>Core Values Akhlak Kolaboratif (X6)</b>	<b>0,131</b>	<b>0,129</b>	<b>-0,126</b>	<b>1,71 1</b>	<b>0,317</b>

**Sumber :** Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6$$

$$Y = 10,640 + 0,080X_1 + 0,34X_2 + 0,118 + 0,021 + 0,752 + 0,131e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Dari model persamaan regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 10,640, yang berarti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel *Core Values* AKHLAK maka produktivitas pegawai telah mencapai 10,640.
- 2) Koefisien regresi variabel *Core Values* Amanah ( $X_1$ ) sebesar 0,080. Hal ini berarti adanya pengaruh *Core Values* Amanah terhadap produktivitas karyawan, apabila nilai produktivitas pegawai meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,080 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan dan nilai hitung sebesar 1,685 > t tabel sebesar 1,297 sedangkan nilai signifikan 0,497 > 0,05, berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Core Values* Amanah ( $X_1$ ) terhadap produktivitas pegawai pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitandan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
- 3) Koefisien regresi variabel *Core Values* Kompeten ( $X_2$ ) sebesar 0,034. Hal ini berarti adanya pengaruh *Core Values* Kompeten terhadap produktivitas karyawan, apabila nilai produktivitas pegawai meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,034 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan. dan nilai t hitung sebesar 1,420 > t tabel sebesar 1,297 sedangkan nilai signifikan 0,026 < 0,05, berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Core Values* Kompeten ( $X_2$ ) terhadap produktivitas pegawai pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitandan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

- 4) Koefisien regresi variabel *Core Values* Harmonis ( $X_3$ ) sebesar 0,118. Hal ini berarti adanya pengaruh *Core Values* Harmonis terhadap produktivitas karyawan, apabila nilai produktivitas pegawai meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,118 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan. dan nilai thitung sebesar  $1,661 > t$  tabel sebesar 1,297 sedangkan nilai signifikan  $0,512 > 0,05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Core Values* Harmonis ( $X_3$ ) terhadap produktivitas pegawai pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
- 5) Koefisien regresi variabel *Core Values* Loyal ( $X_4$ ) sebesar 0,021. Hal ini berarti adanya pengaruh *Core Values* Loyal terhadap produktivitas karyawan, apabila nilai produktivitas pegawai meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,021 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan. dan nilai thitung sebesar  $1,748 > t$  tabel sebesar 1,297 sedangkan nilai signifikan  $0,883 > 0,05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Core Values* Loyal ( $X_4$ ) terhadap produktivitas pegawai pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
- 6) Koefisien regresi variabel *Core Values* Adaptif ( $X_5$ ) sebesar 0,0752. Hal ini berarti adanya pengaruh *Core Values* Adaptif terhadap produktivitas karyawan, apabila nilai produktivitas pegawai meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,0752 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan. dan nilai thitung sebesar  $5,005 > t$  tabel sebesar 1,297 sedangkan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Core Values* Adaptif ( $X_5$ ) terhadap produktivitas pegawai pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.
- 7) Koefisien regresi variabel *Core Values* Kolaboratif ( $X_6$ ) sebesar 0,131. Hal ini berarti adanya pengaruh *Core Values* Kolaboratif terhadap produktivitas karyawan, apabila nilai produktivitas pegawai meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,131 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan. dan nilai thitung sebesar  $1,711 > t$  tabel sebesar 1,297 sedangkan nilai signifikan  $0,317 > 0,05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Core Values* Kolaboratif ( $X_6$ ) terhadap produktivitas pegawai pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

#### Uji Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai  $R^2$  (R Square) diperoleh nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,624 yang berarti bahwa variabel *Core Values* AKHLAK dapat dijelaskan oleh variabel *Core Values* Amanah ( $X_1$ ), *Core Values* Kompeten ( $X_2$ ), *Core Values* Harmonis ( $X_3$ ), *Core Values* Loyal ( $X_4$ ), *Core Values* Adaptif ( $X_5$ ), *Core Values* Kolaboratif ( $X_6$ ) 62,4%, sedangkan sisanya 37,6 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 55 orang responden, maka dapat diketahui bagaimana tanggapan para responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Tanggapan responden tersebut dijelaskan dalam hasil uji statistik yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang telah dilakukan yakni pengaruh *Core Values* AKHLAK terhadap produktivitas pegawai, maka diperoleh hasil persamaan regresi yang menunjukkan bahwa *Core Values* AKHLAK berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai, selain itu dari hasil pengujian regresi maka dapat diperoleh pula bahwa *Core Values* AKHLAK berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

## SIMPULAN

Core Values Amanah berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator- indikator Core Values Amanah maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Core Values Kompeten berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator- indikator Core Values Kompeten maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Core Values Harmonis berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator- indikator Core Values Harmonis maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Core Values Loyal berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator- indikator Core Values Loyal maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Core Values Adaptif berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator- indikator Core Values Adaptif maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Core Values Kolaboratif berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator- indikator Core Values Kolaboratif maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi.

## Referensi :

- Arisanti, I. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Restrukturisasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus pada PT Citra Agro Lombok Sebagai Pengelola Rph Banyuwilek. *Jurnal TAMBORA*. 3(1), 32-38. <https://doi.org/10.36761/jt.v3i1.182>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69-87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i0.1.812>
- Dunggio, S. (2020). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume III Nomor 2 Desember 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Munawir (2007), Analisis Laporan Keuangan. Liberty Yogyakarta : Yogyakarta.
- Muzdalifah, Hamzah Limpo, Mira (2017), Analisis Break Even Point Sebagai Alat Perencanaan Laba Pada D'Yumnies Cake And Cookies Di Sungguminasa. [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/3643-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/3643-Full_Text.pdf). Unismuh : Makassar.
- Prastowo, Dwi (2015), Analisis Laporan Keuangan Konsep Dan Aplikasi Edisi Ketiga. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Gunawan, B.I. (2017), *The Influence of Exotic Service Quality Towards Overall Satisfaction at Hotels in Makassar*. Serialjournals :New Delhi.
- Rudianto (2013), Akuntansi Manajemen. Erlangga : Jakarta.
- Stevenson, W. J (2011), *Operation Management Eleventh Edition*. Mc-Graw-Hills Companies, Inc : Newyork.