

Analisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jambi studi kasus: KCP Jakarta Prioritas

Isfan Ferli¹, Jerry Heikal².

^{1,2}Magister Manajemen, Ekonomi dan Sosial, Universitas Bakrie
Jakarta, Indonesia

¹2231011046@student.bakrie.ac.id

²jerry.heikal@bakrie.ac.id

Sumbitted : 2024-01-24 | Reviewed : 2024-06-19 | Accepted : 2024-07-15

Abstract- — *A program's performance may be defined as the extent to which it contributes to the fulfillment of an organization's stated aims and purpose. A person's level of motivation determines how likely they are to really do something. As a result, the idea that a person's motivations influence their actions is often held. In an attempt to boost its performance, PT Bank Jambi is crossing its fingers that all staff can do a good job and stay motivated. Using a grounded theory methodology, this study employs qualitative research methods. The author sought to understand the elements that motivate workers at Bank Jambi by conducting in-depth interviews with them at KCP Jakarta Prioritas. The 58 codes that make up the coding system are known to originate from 10 categories and 4 themes, for a grand total of 58, according to the study findings. With a maximum coding score of 19 in the Knowledge topic, employee desire to improve knowledge is the most impactful element on the performance of Bank Jambi workers at the Jakarta Priority KCP.*

Keywords— *Motivation; Performance; Bank Jambi*

Abstrak— Kinerja suatu program dapat didefinisikan sebagai sejauh mana program tersebut memberikan kontribusi terhadap pemenuhan tujuan dan sasaran organisasi yang dinyatakan. Tingkat motivasi seseorang menentukan seberapa besar kemungkinannya untuk benar-benar melakukan sesuatu. Akibatnya, sering kali muncul anggapan bahwa motivasi seseorang mempengaruhi tindakannya. Dalam upaya mendongkrak kinerjanya, PT Bank Jambi berharap seluruh jajarannya dapat bekerja dengan baik dan tetap termotivasi. Dengan menggunakan metodologi grounded theory, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penulis berupaya memahami unsur-unsur motivasi pekerja di Bank Jambi dengan melakukan wawancara mendalam kepada mereka di KCP Jakarta Prioritas. Diketahui bahwa 58 kode yang membentuk sistem pengkodean berasal dari 10 kategori dan 4 tema, sehingga totalnya ada 58, menurut temuan penelitian. Dengan skor coding maksimal 19 pada topik Pengetahuan, keinginan pegawai untuk meningkatkan pengetahuan merupakan elemen yang paling berpengaruh terhadap kinerja pekerja Bank Jambi di KCP Prioritas Jakarta.

Kata kunci: *Motivasi; Kinerja; Bank Jambi*

PENDAHULUAN

Kinerja yang solid harus diimbangi dengan semakin berkembangnya industri perbankan Indonesia. Kinerja suatu perusahaan merupakan gambaran kesehatannya dalam jangka waktu tertentu; ini adalah hasil akhir dari tindakan operasional yang memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Kata “kinerja” atau “pencapaian” digunakan untuk mendefinisikan seberapa baik suatu program atau kebijakan melaksanakan tugas yang dimaksudkan dalam kaitannya dengan tujuan, sasaran, visi, dan tujuan organisasi yang dinyatakan (M. Abdullah, 2014). Kemampuan manajer untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif sangat penting bagi keberhasilan bisnis di seluruh dunia dan di setiap industri. Efektivitas pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan indikator keberhasilannya secara

keseluruhan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga, oleh karena itu sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk dimiliki. Orang biasanya menyamakan kinerja dengan prestasi kerja karena, pada intinya, kinerja adalah hasil akhir dari upaya individu, yang dipandang sebagai pencapaian di tempat kerja. Prestasi kerja digambarkan sebagai hasil dorongan intrinsik dan kemampuan melaksanakan tugas seseorang seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2013). Motivasi dan kejelasan tujuan merupakan dua faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas kerja seorang karyawan. Tindakan seseorang biasanya dianggap didorong oleh motivasi, karena motivasi merupakan komponen yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu. Berdasarkan karya Edy Sutrisno (2014:109). Untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan individu, perlu diberikan rangsangan yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi untuk bekerja seideal mungkin. Hal ini akan memastikan bahwa masyarakat bersemangat untuk bekerja sama, bekerja secara efisien, dan terintegrasi dalam semua upaya mereka. Sejauh mana motivasi kerja diberikan—melalui akuntabilitas dalam penyelesaian tugas, pencapaian yang dicapai, pertumbuhan pribadi, dan otonomi dalam berperilaku—menentukan besarnya dampaknya. Karyawan termotivasi ketika mereka memiliki sikap menghormati undang-undang dan peraturan organisasi, yang mengarahkan mereka untuk bersedia mematuhi peraturan dan ketentuan tersebut. Berdasarkan apa yang dikatakan Edy Sutrisno pada tahun 2016:87

Menurut Hasibuan (1996:92), kata Latin "MOVERE" yang bisa berarti "dorongan atau kekuatan pendorong" adalah asal kata "motivasi" dalam bahasa Inggris. Bawahan atau pengikut khususnya sering diberikan insentif semacam ini. Istilah "motivasi" mungkin memiliki arti banyak bagi orang yang berbeda, namun sering kali mencakup hal-hal seperti aspirasi, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan penghargaan. Jadi, kita dapat mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan pikiran yang mendorong, mengaktifkan, atau membimbing, menyalurkan tingkah laku, sikap, dan perilaku seseorang yang senantiasa dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan tersebut bersifat kolektif atau individual untuk setiap individu dalam kelompok. Tingkat motivasi intrinsik seorang individu menentukan seberapa besar upaya, waktu, dan energi yang bersedia mereka curahkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan memenuhi tanggung jawabnya guna membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Siagian, 2004:138).

Istilah "motivasi kerja" diartikan oleh Nawawi (2006:328) sebagai "dorongan atau keinginan untuk melakukan perilaku yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau jabatan seseorang". Upaya untuk memperoleh hasil yang maksimal sebagai prestasi terbaik seseorang di tempat kerja mungkin akan mengubah dorongan tersebut menjadi motivasi berprestasi. Jika tujuan seorang karyawan adalah untuk mengungguli rekan kerjanya, bahkan dalam organisasi yang sama, motivasi mereka mungkin berubah menjadi bentuk yang sangat kompetitif. Pekerja yang termotivasi sangat baik untuk bisnis dan atasan mereka karena mereka memberikan hasil yang diharapkan oleh pekerja atau yang adil dan masuk akal bagi mereka, dan baik atasan maupun pekerja mendapat manfaat dari situasi seperti ini. Struktur perusahaan harus mendorong motivasi. Perusahaan kesulitan mencapai tujuannya tanpa adanya motivasi karyawan yang kuat. Semangat kerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan apakah suatu bisnis mencapai tujuannya atau tidak.

Penilaian kinerja menurut Whittaker (1993) adalah teknik manajemen yang membantu akuntabilitas, pengambilan keputusan, dan evaluasi keberhasilan tujuan dan sasaran. Di sisi lain, pengukuran kinerja didefinisikan oleh Moehariono (2012) sebagai tindakan melacak seberapa baik kinerja suatu organisasi dalam mencapai tujuannya melalui pengelolaan sumber daya manusianya untuk menciptakan barang dan jasa.

Faktor kapasitas, usaha, dan peluang merupakan tiga aspek kinerja yang paling penting, menurut Nawawi (2006:65), dibandingkan sifat atau kepribadian individu. Kinerja merupakan wujud kemampuan seseorang dalam bekerja melalui proses atau cara kerja guna mencapai hasil. Jadi, meskipun seseorang benar-benar terampil dalam pekerjaannya, mereka tetap tidak akan mampu menjadi sukses kecuali mereka berkomitmen membantu perusahaan mencapai tujuannya. Selain itu, peluang untuk sukses, baik yang dihasilkan oleh diri sendiri atau yang diberikan oleh atasan atau atasan, sangat penting bagi kesuksesan; bakat dan usaha saja tidak cukup.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Shoaib Hassan (2023) mengenai industri perbankan di Pakistan menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dan penghargaan intrinsik adalah faktor utama yang berpengaruh pada kinerja karyawan, dengan motivasi mengikuti di belakang. Studi Edna Naa Amerley Okorley (2010) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi staf bank di kota metropolitan Cape Coast menyoroiti pengakuan dan kepuasan kerja. Penelitian Samson Owoyele (2017) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan di Keski-Pohjanmaan Kirjapaino Oyj di Finlandia menekankan faktor ekstrinsik seperti insentif moneter dan keamanan kerja, bersama dengan faktor intrinsik seperti otonomi, kepercayaan, dan pengakuan.

Mengukur kinerja adalah tentang mengumpulkan data. Manajemen akan memiliki informasi yang dapat diandalkan untuk mengambil pilihan yang mendongkrak kinerja perusahaan jika data diperiksa dengan tepat. Sistem pengukuran kinerja yang baik mempunyai banyak keunggulan, seperti yang dikemukakan oleh Yuwono (2008):

1. Perusahaan akan menjadi lebih dekat dengan pelanggannya dan mendorong partisipasi seluruh karyawan dalam mengejar kepuasan pelanggan dengan memantau kinerja terhadap harapan pelanggan.
2. Berikan inspirasi kepada staf Anda untuk menjadi perantara antara konsumen internal perusahaan Anda dan vendor.
3. Menghitung sampah dan mendorong daur ulang adalah dua sisi dari mata uang yang sama.
4. Menyederhanakan proses pembelajaran perusahaan dengan memberikan kekhususan yang lebih besar terhadap tujuan strategis yang sering kali samar-samar.
5. Mengumpulkan dukungan terhadap suatu perubahan dengan menawarkan “hadiah” atas tindakan yang diinginkan.

Dalam upaya meningkatkan efisiensi operasional, PT Bank Jambi berharap seluruh pekerja mampu menjalankan tugasnya. Dengan pekerja yang bermotivasi tinggi, tujuan ini dapat tercapai. Motivasi kerja mempengaruhi kualitas output, oleh karena itu tanpanya seseorang tidak akan mampu bekerja sesuai harapan. Tujuan utama studi ini adalah untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang memotivasi Insan KCP Jakarta Prioritas PT Bank Jambi untuk bekerja sebaik-baiknya. Penelitian ini siap memberikan kontribusi yang signifikan untuk bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil yang diperoleh akan memungkinkan manajemen untuk merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efisien yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Lebih lanjut, temuan dari penyelidikan ini dapat berfungsi sebagai landasan untuk pengembangan skema insentif yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

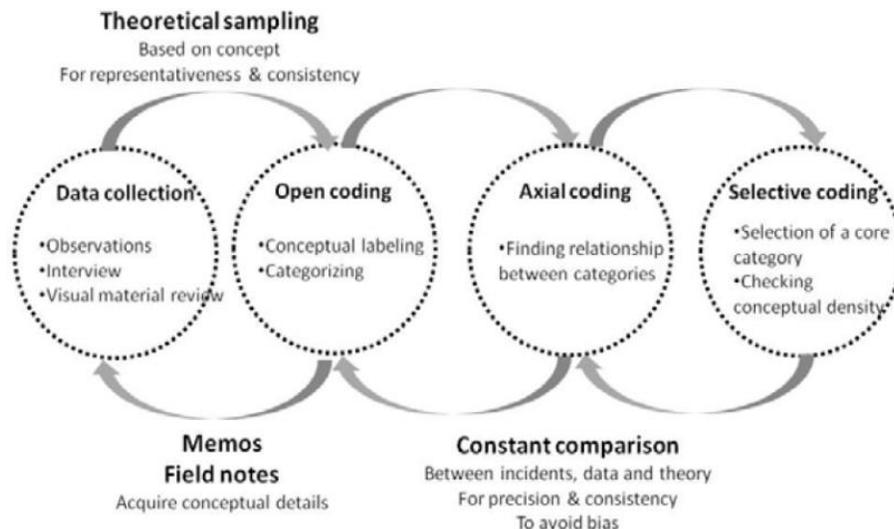
Menurut Budiasih dan Nyoman (2014), penelitian ini menggunakan pendekatan grounded theory sebagai metodologinya. Untuk mendapatkan wawasan menyeluruh mengenai komponen-komponen yang mempengaruhi motivasi kerja, data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan pekerja terpilih. Selain itu, untuk melihat bagaimana karyawan berinteraksi dalam situasi nyata, dilakukan observasi langsung di tempat kerja. Mengevaluasi wawancara, observasi, prosedur, partisipasi, keterlibatan langsung, dan data penelitian lainnya adalah inti dari teori dasar. Seperangkat pedoman untuk mengendalikan evaluasi data kualitatif secara sistematis agar dapat dipahami dan diverifikasi (Zakariah et al., 2020).

Meneliti elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dalam pekerjaan adalah tujuan utama dari penelitian Grounded Theory ini. Wawancara yang bersifat semi terstruktur digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini. Tanggapannya diberikan oleh pekerja PT Bank Jambi cabang KCP Jakarta Prioritas. Sampel yang digunakan adalah sampel teoritis, artinya sampel ditentukan berdasarkan minat peneliti dalam menemukan teori. Untuk penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan melakukan wawancara terhadap 7 (tujuh) model. Grounded Theory adalah pendekatan metodologis dalam penelitian yang berusaha untuk merumuskan teori yang berasal langsung dari data yang diteliti dan ditafsirkan, memungkinkan pembentukan teori yang berakar pada bukti empiris. Memanfaatkan pendekatan ini dalam penelitian ini memfasilitasi eksplorasi komprehensif unsur-unsur yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di

Bank Jambi KCP Jakarta Prioritas melalui analisis data yang dikumpulkan. Kemampuan beradaptasi dari Grounded Theory memungkinkan penyesuaian fokus penelitian berdasarkan penemuan awal, aspek penting terutama dalam studi eksplorasi di mana variabel dan asosiasi terkait mungkin tidak sepenuhnya dipahami pada awalnya. Melalui pemeriksaan data induktif, peneliti yang menggunakan Grounded Theory dapat menentukan faktor-faktor yang sebelumnya tidak jelas, yang mengarah pada perumusan teori yang secara akurat mencerminkan dinamika praktis dari pengaturan kerja tertentu. Teori-teori yang dihasilkan dari Grounded Theory relevan dan pragmatis karena berasal dari data langsung yang diperoleh dari subjek penelitian, menjamin bahwa hasil penelitian secara otentik mewakili perspektif dan pertemuan karyawan. Grounded Theory menyediakan kerangka kerja untuk memahami interkoneksi rumit di antara beragam elemen motivasi dan efektivitas karyawan, membantu dalam pengenalan interaksi dan dampak yang mungkin menghindari analisis konvensional. Penerapan penelitian kualitatif melalui pendekatan teori berdasar menimbulkan tantangan, terutama bagi peneliti yang tidak berpengalaman, karena model analisis data yang sedang berlangsung yang mengamanatkan bahwa data tetap berada di bawah pengawasan selama fase penelitian. Dalam studi teori berbasis, peneliti membenamkan diri langsung ke bidang tanpa kerangka kerja konseptual, hipotesis, atau teori yang telah ditentukan sebelumnya. Sering dikatakan bahwa peneliti menjelajah ke lapangan dengan pikiran terbuka, tanpa gagasan yang terbentuk sebelumnya, untuk menghindari risiko menyelaraskan pengamatan empiris dengan konstruksi teoretis. Konsep mendekati penelitian dengan “kepala kosong” menyiratkan menghilangkan kecenderungan, bias, atau afiliasi dengan teori atau paradigma tertentu yang dapat menghambat perumusan teori, dan sebaliknya, hanya mengandalkan penemuan lapangan. Peneliti menetapkan desain penelitian komprehensif atau cetak biru yang tetap fleksibel dan dapat diubah, atau bahkan ditinggalkan, sepanjang perjalanan penelitian. Merangkul konsep “kepala kosong” ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran peneliti akan realitas berdasarkan data empiris, memfasilitasi perumusan konsep, hipotesis, dan teori yang didasarkan pada informasi yang diturunkan secara induktif. Analisis data berfungsi sebagai upaya sistematis untuk menyaring dan menyusun catatan pengamatan, wawancara, dan sumber lain secara metodis untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang dihadapi dan menyajikan temuan yang diinformasikan kepada komunitas akademik. Dalam pencarian untuk peningkatan pemahaman ini, analisis harus bertahan dengan menggali makna yang mendasari data.

Pencarian kata kunci pada seluruh data yang diperoleh adalah tujuan pertama dari pengkodean (Open Coding), fase pertama dalam analisis Grounded Theory Glaser. Mengumpulkan kode dengan konten yang sebanding memungkinkan adanya kemungkinan untuk menyusun data ke dalam kategori terkait dan menghasilkan ide pada langkah kedua, yaitu pembuatan konsep (pengkodean aksial). Pada langkah ketiga dan terakhir, yang dikenal sebagai klasifikasi (atau pengkodean selektif), ide-ide yang dirumuskan dikategorikan dengan tujuan memilih ide-ide yang berkaitan dengan konstruksi teori masalah penelitian. Langkah terakhir adalah pelatihan teori, yang meliputi pencatatan gagasan dan literatur yang relevan dalam upaya memberikan penjelasan terhadap permasalahan yang diteliti.

Setelah pengumpulan data dan transkripsi, ada empat langkah untuk menganalisisnya menggunakan Grounded Theory (Glaser, 1992):



GAMBAR 1 GROUNDED THEORY

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja dan motivasi adalah titik awal penyelidikan teori dasar ini. Di sini, wawancara dan pengolahan data mengikuti penggunaan formulir kuesioner sebagai sumber data dan tahap analitik awal. Ketika peneliti memulai prosedur pengkodean, itu dianggap sebagai awal dari proses. Peneliti menggunakan pengkodean untuk mengorganisasikan dan mengkategorikan data kualitatif guna menemukan tema dan keterkaitan di antara keduanya (Umanailo, 2018). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan tujuh narasumber berbeda. Peneliti mengkodekan data wawancara dengan mengekstraksi frasa dan istilah kunci dari setiap jawaban. Kata-kata, frasa, atau angka dapat digunakan sebagai label untuk mengkarakterisasi, mengidentifikasi, dan mengkategorikan gejala-gejala yang disebutkan dalam wawancara dan catatan peneliti.

TABEL 1 CODING

Responden	Coding	Category								
		Pendidikan dan Pelatihan	Masa kerja	Penyegaran	Lingkungan Kerja	Passion	Penghasilan	Kualitas Kerja	Prosedur	Karir
Head Operasional	Menambah pengetahuan	2								
	Bekerja diatas 3 tahun		2							
	Rotasi dan mutasi									2
	Mengambil hak cuti			3						
	Menjaga fokus dalam lingkungan kerja				1					
Operasional	Bekerja sesuai passion					1				
	Latar Belakang Pendidikan	1								

Responden	Coding	Category								
		Pendidikan dan Pelatihan	Masa kerja	Penyegaran	Lingkungan Kerja	Passion	Penghasilan	Kualitas Kerja	Prosedur	Karir
	Mendapatkan pengalaman	3								
	Bertemu dengan nasabah yang lebih berpengalaman				1					
	Penghasilan yang lebih baik						5			
	Pencapaian kinerja berdasarkan KPI							1		
	Koordinasi dengan rekan kerja				7					
	Bekerja sesuai SOP								2	
	Lingkungan kerja yang nyaman				4					
	Bekerja di bawah 3 tahun		2							
Resident Auditor	Melakukan pekerjaan tepat waktu							1		
	Pekerjaan diterima oleh atasan							1		
	Mencari solusi dan hal baru	1								
Dealer	Bekal Ilmu yang diperoleh	2								
	Planning dan self reward						1			
	Motivasi keluarga						3			
	Istirahat sejenak mengatasi kebosanan			1						
Financial Institution	Bekerja sebagai aktualisasi diri						1			
	Berhasil melewati masa sulit dalam pekerjaan							1		
Settlement	Bekerja untuk mencapai karir									1
	Istirahat sejenak mengatasi kebosanan			1						
	Menyelesaikan pekerjaan sulit sendiri							1		

Responden	Coding	Category								
		Pendidikan dan Pelatihan	Masa kerja	Penyegaran	Lingkungan Kerja	Passion	Penghasilan	Kualitas Kerja	Prosedur	Karir
	Kritik dan saran sebagai peluang belajar dan berkembang				2					
	Bekerja di Bidang Perbankan					1				
Teller	Belajar untuk mengatasi kejenuhan	1								
	Melakukan pekerjaan yang mudah dulu baru yang sulit							1		
	Mendengarkan keluhan rekan kerja				1					
TOTAL		10	4	5	16	2	10	6	2	3

Setelah mengumpulkan data yang disebutkan di atas, peneliti menggunakannya untuk menjelaskan temuan pengkodean, mengidentifikasi keterkaitan antara berbagai kategori dan subkategori, dan pada akhirnya menghasilkan topik penelitian. Kapasitas, remunerasi, lingkungan kerja, dan senioritas menjadi empat (empat) topik opini yang muncul dari kajian yang dilakukan terhadap pekerja PT Bank Jambi di KCP Prioritas Jakarta.

TABEL 2 HASIL THEMES CODING

Category	Frequency	Theme			
		Kompetensi	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Masa Kerja
Pendidikan dan Pelatihan	10	10			
Masa kerja	4				4
Penyegaran	5		5		
Lingkungan Kerja	16			16	
Passion	2	2			
Penghasilan	10		10		
Kualitas Kerja	6	6			
Prosedur	2	2			
Karir	3	3			
TOTAL	58	23	15	16	4

Hasil dari pengkodean berdasarkan wawancara dengan responden menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan di PT Bank Jambi KCP Jakarta Prioritas dengan topik tersebut. Keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang berkaitan langsung dengan posisi kerja tertentu disebut kompetensi. Selain itu, ada empat poin untuk senioritas, lima belas poin untuk gaji dan bonus, dan enam belas poin untuk lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pekerja PT Bank Jambi di KCP Jakarta Prioritas. Karyawan yang menunjukkan kompetensi tinggi cenderung

menunjukkan peningkatan motivasi dan peningkatan kinerja. Kompetensi ini merangkum pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan yang relevan dengan peran masing-masing, yang semuanya secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian, Bank Jambi KCP Jakarta Prioritas memerlukan inisiatif pendidikan, pelatihan, dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dan selanjutnya meningkatkan kompetensi profesional mereka, sehingga secara positif mempengaruhi motivasi dan kinerja kerja. Pelaksanaan skema insentif yang bertujuan untuk memperkuat kompetensi dan kinerja karyawan dapat dilaksanakan oleh Bank Jambi melalui pemberian penghargaan dan bonus kepada karyawan yang mencapai atau melampaui kompetensi dan tolok ukur kinerja. Upaya penelitian di masa depan dapat memperluas penelitian ini dengan mencakup cabang Bank Jambi lainnya untuk membandingkan dan memvalidasi temuan ini dalam skala yang lebih luas menggunakan metodologi yang konsisten untuk memastikan keseragaman hasil.

REFERENSI

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Dadang Ridwan, & Jerry Heikal. (2023). Application Of Artificial Intelligence (Ai) In Television Industry Management Strategy Using Grounded Theory Analysis: A Case Study On TV One. *Jurnal Scientia*, 12(03): 4184-4190.
- Daswirman, D., Syafer, E. ., Arda, E. ., & Heikal, J. . (2023). SWOT analysis of the transfer from structural positions to functional positions in the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Payakumbuh City using the Grounded Theory method. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2): 316–324.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Glaser, B. (1992). *Basics of Grounded Theory Analysis*. Mill Valley, CA: Sociology Press
- Gusmeri, G., Desmalina, D., Harsemarozi, H., & Heikal, J. . (2023). Analysis Of Innovation “Puber Anak Melania” In Acceleration Of Birth Certificate Ownership For Children 0-18 Years In The Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh Using Grounded Theory. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2): 303–309.
- Putra Jaya, H., Soviatun, N., Akhsan, L., & Heikal, J. (2022). Intention in Using Domestic Medical Devices Based On Grounded Theory. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(12): 1621–1628.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers
- Whittaker, James, 1993. *The Government Performance Result Act*, Educational Services Institute.
- Yuwono, Sony, 2008 *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard: Menuju Organisasi Yang Berfokus Strategi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama