



Peran *Learning Organization* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Cilegon

Suhendra¹, Bambang Herawan Hayadi²

¹Mahasiswa Pascasarjana Manajemen Sumberdaya Manusia, Universitas Bina Bangsa

²Dosen Pascasarjana Manajemen Sumberdaya Manusia, Universitas Bina Bangsa

Abstrak

Received: 3 Oktober 2024

Revised: 13 Oktober 2024

Accepted: 28 Oktober 2024

Human resources are considered as dynamic resources. Performance is a very important element in the progress of an organization. The purpose of this study was to determine the role of learning organization in improving the performance of the employees in Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon. This study using a descriptive type of research with a qualitative approach. The population and sample are employees of Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon Regency. The results obtained are Learning Organizations play a role in improving the performance of employees of Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon, due to training and guidance from superiors so as to improve employee performance. This means that the higher the role of the Learning Organization will improve employee performance.

Keywords: Learning Organization, Employee Performance

(*) Corresponding Author: hendra2180@gmail.com

How to Cite: Suhendra, S., & Hayadi, B. (2024). Peran Learning Organization Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Cilegon. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(24), 746-754. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11519>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang dinamis dan sebagai aset organisasi yang penting karena selalu dibutuhkan dalam setiap proses yang menghasilkan barang atau jasa. Dalam organisasi tanpa didukung oleh karyawan dengan kualitas ataupun kemampuan skillserta operasionalnya yang baik maka akan sulit bagi organisasi untuk bisa mempertahankan kondisi organisasinya dalam mengembangkan serta memajukan pada masa yang akan datang (Rivai, 2014). Oleh karena itu setiap organisasi perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik atau melakukan manajemen organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Kinerja sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai media untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan usaha. peranan sumber daya manusia yang handal dan profesional dalam usaha meningkatkan kinerja sangat dibutuhkan karena akan mempengaruhi kelangsungan hidup suatu organisasi. Menurut Fahmi (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang sangat penting dalam maju mundurnya suatu organisasi karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi dapat berjalan ke arah yang benar.

Organisasi maupun perusahaan diharapkan memiliki sebuah sistem yang bisa



membuat karyawan terus menerus termotivasi belajar dan menambah ilmu baru hal tersebut sesuai dengan *learning organization* yang menggambarkan bahwa *learning organization* (pembelajaran) merupakan syarat terjadinya kesuksesan perubahan pada suatu organisasi (Rose, 2011). Maka *Learning Organization* memiliki peran yang sangat penting dalam menumbuhkan minat pegawai dalam mengembangkan dan meningkatkan pengetahuannya. *Learning Organization* yang baik sangat berperan penting untuk menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai kemampuan kinerja yang tinggi.

Untuk penerapan *Learning Organization* dalam suatu organisasi, komponen pertama yang perlu diperhatikan adalah keterampilan dan pendidikan formal. Dari beberapa studi yang telah dilakukan, salah satu kendala yang dihadapi oleh lembaga penelitian (riset) dan pengembangan di Indonesia adalah masih rendahnya kualitas sumber daya manusia. Dalt,

R.L (2010:66) mengemukakan bahwa *Learning Organization* merupakan organisasi yang didalamnya semua orang berupaya mengenali dan memecahkan masalah sehingga memungkinkan organisasi tersebut untuk senantiasa bereksperimen, berubah dan melakukan peningkatan guna meningkatkan kemampuan berkembang, belajar dan mencapaitujuan.

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Cilegon adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang bertugas dalam penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan dan kebudayaan di daerah.

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Cilegon senantiasa memperhatikan komposisi sumber daya manusia yang ada sehingga apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi yang diemban dapat dilaksanakan dengan baik. Penilaian kinerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi karena dapat memberikan gambaran akan berbagai kemajuan dan perubahan yang telah dicapai Karena kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Learning Organization

Learning Organization adalah suatu organisasi dimana setiap anggotanya secara terus-menerus meningkatkan atau memperluas kemampuannya untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, pola pikir baru dan ekspansi ditumbuhkan, aspirasi bersama dibiarkan secara bebas, dan anggotanya secara terus menerus belajar bagaimana belajar bersama-sama. Organisasi pembelajar ini dapat diwujudkan jika organisasi mampu bersikap fleksibel, adaptif, dan produktif agar tetap bisa bertahan dalam kondisi yang cepat berubah sekalipun.

Menurut Garvin (2000) *learning organization* dapat diartikan sebagai keahlian organisasi dalam menciptakan, memperoleh, menginterpretasikan, mentransfer dan membagi pengetahuan yang bertujuan memodifikasi Perilakunya untuk menggambarkan pengetahuan dan wawasan baru. Dalam membangun *Learning Organization* dapat dilakukan melalui lima disiplin yaitu: Berpikir sistematis (*System Thinking*), merupakan suatu cara berpikir tentang suatu bahasa untuk menguraikan dan memahami kekuatan dan hubungan antar pribadi yang membentuk perilaku sistem. Disiplin ini dapat membantu melihat bagaimana

mengubah sistem sejarah lebih efektif dan bertindak lebih selaras dengan proses-proses yang lebih besar dari dunia ekonomi. Penguasaan Pribadi (*Personal Mastery*), merupakan disiplin belajar untuk meningkatkan kapasitas pribadi untuk menciptakan hasil yang diinginkan dan menciptakan lingkungan organisasional yang dapat mendorong semua anggotanya untuk mengembangkan diri mereka ke arah sasaran dan tujuan yang dipilih.

Model-model mental (*Mental Models*), merupakan disiplin belajar yang terus menerus melakukan, perenungan, mengklarifikasi, dan memperbaiki gambaran internal tentang dunia dan melihat bagaimana hal tersebut membentuk tindakan dan keputusan. Membangun visi bersama (*Building Shared Vision*), merupakan disiplin membangun rasa mempunyai komitmen dalam suatu kelompok dengan membuat gambaran tentang masa depan yang diciptakan, dan prinsip-prinsip serta praktik yang diharapkan.

Pembelajaran tim (*Team Learning*), merupakan disiplin untuk mengubah keahlian percakapan dan keahlian berpikir yang kolektif sehingga kelompok-kelompok manusia dapat diandalkan dan bisa mengembangkan kecerdasan dan kemampuan secara individual. Indikator *learning organization* menurut (Marsicks dan Watkins) yaitu:

- a. Adanya dorongan memahami keahlian
- b. Adanya dorongan untuk belajar dan membantu
- c. Dorongan perusahaan untuk melakukan pembelajaran
- d. Adanya umpan balik adil dan terbuka
- e. Adanya diskusi lintas jabatan Adanya penghargaan atas pembelajaran

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan Lijan Poltak Sinamba, dkk (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2001).

Hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya selain *learning organization* adalah *work engagement*. *Work engagement* adalah kondisi fisik, psikis dan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap keberhasilan dan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja Pegawai adalah hasil perolehan kerja seseorang secara akumulatif selama kurunwaktu periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk memenuhi target sasaran kerja yang telah disepakati bersama sama (Rivai, 2005). Dari pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja

pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Terdapat dua hal penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu:

- a. Hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok
- b. Perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok.

Oleh karena itu, keberhasilan pegawai dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan sebaik mana mereka memimpin kelompok secara terpadu. Dalam mengelola kelompok, kedua aspek tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan. Menurut Sugiyono (2016) wawancara merupakan pertemuan dua orang Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut Ana Suzete (2016) yaitu meliputi:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Adaptabilitas
4. Fleksibilitas

Penilaian kinerja merupakan hal penting dalam sebuah organisasi karena dapat memberikan gambaran akan berbagai kemajuan dan perubahan yang telah dicapai (Mankunegara, 2011). Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya baik secara kualitas dan kuantitas, disamping itu perusahaan juga menggunakan kinerja karyawan sebagai tolak ukur yang digunakan dalam perencanaan strategi kedepan yang tepat agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Penilaian kinerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi karena dapat memberikan gambaran akan berbagai kemajuan dan perubahan yang telah dicapai (Mankunegara, 2011). Karena kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya baik secara kualitas dan kuantitas, disamping itu perusahaan juga menggunakan kinerja karyawan sebagai tolak ukur yang digunakan dalam perencanaan strategi kedepan yang tepat agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Andria Trisyulianti(2011), Kuzu (2014), Zaid (2012) dan Obeidat Abdallah (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap knowledge sharing dan kinerja karyawan. Dan terdapat perbedaan penelitian oleh Wahyuni dan Kristiyanto (2013) yang menarik untuk dipelajari lebih lanjut karena mereka mengungkapkan bahwa variabel knowledge sharing tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Nurwanti (2013), Joo (2011) dan Athoilah (2017) mengungkapkan hasil berupa pentingnya variabel learning organization karena memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Selain berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan learning organization juga berperan untuk menumbuhkan minat berinovasi menghasilkan sesuatu proses yang baru dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi proses learning organization yang diterapkan maka karyawan memiliki ruang yang bebas untuk menggali ide dan Keberhasian dalam melaksanakan tugas serta kemampuan

karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan capaian karyawan dalam organisasi dan menjadi tolak ukur dalam keberhasilan organisasi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, penyelesaian pekerjaan, dan tanggung jawab karyawan.

METODE

Teknik Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif hasil yang didapatkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Sumber Data

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Cilegon. Penentuan jumlah sampel yang digunakan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:124) yang menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan metode penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dalam menganalisis data. Data yang didapatkan melalui wawancara dalam penelitian ini di analisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan cara data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon Untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan dalam satu topik tertentu. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada salah satu pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Cilegon, tujuan wawancara ini dilakukan untuk memperoleh data atau informasi secara mendalam mengenai kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon. Kinerja pegawai dapat meningkat karena diukur dari fasilitas pembelajaran yang didapatkan para pegawai seperti pelatihan dan pembimbingan (manajemen maupun non manajemen).

HASIL PEMBAHASAN

Tabel 1. Komposisi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon

Jabatan	Jlh	Lk	PR
Pejabat Struktural	7	6 (85,71%)	1 (14,29%)
Pejabat Fungsional Statistik	13	6 (46,15%)	7 (53,85%)
Pejabat Fungsional Umum	19	13 (68,42%)	6 (31,58%)
Jumlah	39	25 (64,10%)	14 (35,90%)

Sumber: Laporan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon.

Berdasarkan uraian di atas maka, memiliki tujuan untuk mengetahui peran *learning organization* dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik maka setiap pegawai dapat semakin ketatnya tingkat persaingan mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PEMABAHASAN

Peran Learning Organization dalam Meningkatkan Kinerja pegawai

Dalam studi yang telah dilakukan oleh Satria Avianda Nurcahyo, Tri Wikaningrum (2020) menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *learning organization* dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa bahwa *Learning Organization* mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal tersebut dikarenakan adanya kesadaran dari organisasi untuk meningkatkan kapasitas pembelajaran karyawan seperti atasan yang ikut serta terjun langsung dalam diskusi, bertanggung jawab, mempermudah tim dan berusaha berlaku adil maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Fokus *Learning Organization* adalah bagaimana organisasi memproses belajar secara bersama dan terus menerus dalam sebuah organisasi dan nantinya akan terjadi pembelajaran dan pengembangan pengetahuan sehingga dapat mencapai kinerja yang baik (Argyris dan Schon, 1996). Cinthya (2018) juga mengungkapkan bahwa *Learning Organization* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan semakin tinggi kemampuan organisasi dalam meningkatkan kapasitas pembelajaran pegawai (*Learning Organization*) maka akan berpengaruh pula kepada tingginya kinerja pegawai.

Aspek pembelajaran mencakup perolehan pengetahuan baru, pembelajaran berkelanjutan, pembelajaran dari kesalahan, dan pembelajaran oleh semua anggota organisasi. Aspek perubahan mencakup perubahan perilaku dan perubahan dalam proses yang digunakan berdasarkan pengetahuan yang diperoleh. Aspek peningkatan mencakup, peningkatan kinerja individu dan kinerja organisasi dari tindakan yang diambil sebagai hasil dari informasi yang dipelajari. Peran penting dalam pengembangan organisasi, meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan produktivitas karyawan, dan pada akhirnya menempatkan organisasi pada posisi terbaik untuk menghadapi persaingan dan tetap berada di puncak. Hal ini, menegaskan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dan kinerja. *Learning organization* menggambarkan bahwa *learning* (pembelajaran) adalah prasyarat atas keberhasilan terjadinya perubahan dan kinerja suatu organisasi, Keberhasilan pegawai dalam meraih kinerja yang tinggi selain dukungan manajemen dalam bentuk *learning organization* yang baik sangat

penting. Kinerja Pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Learning organization (organisasi pembelajaran) adalah suatu organisasi yang terus berupaya mengembangkan kemampuan dan kapabilitas pada lingkungan yang berubah. Wahyudi (2009:28) learning organization adalah “organisasi yang mampu mengembangkankemampuan untuk terus menerus menyesuaikan diri dan berubah”. Sedangkan Menurut Senge (2006:12), organisasi pembelajar adalah organisasi di mana orang terus menerus memperluas kemampuan mereka dan terus menerus belajar. Munandar (2003:32) Melakukan pembelajaran berarti menerapkan strategi inovasi, perbaikan berkelanjutan, dan komitmen terhadap tugas dan tujuan organisasi. Keberhasilan karyawan sangat tergantung pada diperolehnya kesempatan untuk mempelajari dan mempraktikkan hal dan keahlian yang baru. Perusahaan berinvestasi pada pendidikan, pelatihan dan berbagai kesempatan lain yang diberikan pada para karyawannya untuk tumbuh dan berkembang. Kesempatan tersebut dapat berupa rotasi pekerjaan, kenaikan gaji pada karyawan yang berprestasi dan/atau terlatih.

“Hasil wawancara yang saya dapat yaitu menurut kepala Seksi Distribusi tentang pertanyaan saya yaitu “Bagaimana Meningkatkan peran dalam learning organization kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon?” (Bapak M. Iriasyah Harahap) menjawab Peranyang dilakukan untuk membangun kondisi kerja tim yang sesuai dengan keahlian pribadi yaitu Perannya harus berkualitas dan tepat waktu dengan cara mengevaluasi petugas agar mendapatkan data yang berkualitas, dan didorong dengan pengawasan agar benar-benar diperiksa dan dicek ketika dokumen masuk. kemudian yang dilakukan untuk mencapai visi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon adalah bekerja dengan maksimal dengan aturan yang sudah digariskan, selain itu juga memberi motivasi kepada tim kerja agar bekerja lebih efektif dan menghasilkan data yang berkualitas. Selanjutnya yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai yaitu selalu didorong dengan memberi motivasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia salah satunya dengan mendukung mereka yang sedang bertugas belajar, izin belajar atau yang sedang melakukan pelatihan.”

“Hasil wawancara dari pertanyaan saya dari salah satu pegawai yaitu Bagaimana Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon? (Ibu Maimunah Nst) menjawab di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon, pegawai melaporkan kinerjanya setiap awal bulan dalam bentuk Laporan Capaian Kinerja Pegawai (CKP). Capaian Kinerja Pegawai (CKP) berupa persentase perbandingan realisasi hasil kinerja dengan target kinerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai. Tanggung jawab yang diberikan berupa mencacah, memeriksa dokumen, menegentri dokumen dan lainnya. Menurut nya, kuantitas kerja yang diberikan instansi kepada pegawai sudah sesuai dengan kemampuan diri sendiri dan masing-masing pegawai serta tanggung jawab yang diberikan di seksi distribusi berupa pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, pelaporan dan pengembangan statistic harga konsumen dan harga produsen dan statistic niaga dan jasa sudah menjadi tanggung jawabnya.

KESIMPULAN

Learning Organization memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap

peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon. Hal ini berarti bahwa peran *Learning Organization* yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dan mendapat informasi bahwasanya *Learning Organization* memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon, dikarenakan adanya pelatihan dan bimbingan dari atasan sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa peran *Learning Organization* yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. *Learning Organization* (LO) adalah sebuah organisasi yang memfasilitasi kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan kompetensi seluruh anggota organisasi yang dilakukan secara terus menerus untuk transformasi diri dan *learning organization* sebagai organisasi yang secara terus menerus belajar dan bertransformasi untuk meningkatkan kapasitasnya dengan menyediakan kegiatan maupun sistem yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan anggota organisasi dan mendorong anggota organisasi membangun tim belajar bersama. *learning organization* adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk membangun kesadaran belajar bagi para anggotanya untuk bekerja bersama secara kolektif untuk meningkatkan kapasitas mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka pedulikan. Oleh karena itu, *learning organization* mengacu pada budaya yang mempromosikan lingkungan belajar yang mencakup pembelajaran individu dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Burnes, Bernard. 2000. *Managing Change: A Strategic Approach to Organizational Dynamics*. London: Pearson Education Ltd
- Covey, Stephen R. (1993) , *The Seven Habits of Highly Effective People*, Simon & Schuster.
- Cappelli, P. (2008). Talent Management for the Twenty-First Century Talent Management for the Twenty- First Century. *Harvard Business Review*, March, 74-82.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.302>
- Gofur, Muhammad Abdul, Sri Sundari, and Tanti Kustiari, 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja UMKM Kuliner Di Jember Melalui Learning Organization Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Agrinika : Jurnal Agroteknologi Dan Agribisnis*, 5.2 (2021), 129 <https://doi.org/10.30737/agrinika.v5i2.1908>
- Hafsah, Andi Nur Azizah, and Muafi Muafi, 'Peran Organizational Identification Sebagai Mediator Pengaruh Job Insecurity Terhadap Islamic Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan', *Manajerial*, 9.01 (2022), 34
- Musoli, M, 'Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan', *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu*

- Manajemen*), 6.1 (2021)
- Marquardt, M.J. 2012. *Building the learning organization*. New York :McGraw-Hill
- Nurchahyo, Satria Avianda, 'Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21.2 (2020), 84
<https://doi.org/10.30659/ekobis.21.2.84-96>
- Nurchahyo, Satria Avianda, and Tri Wikaningrum, 'Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21.2 (2020), 1–25
- Priyatno, Prisilia N, and Lucky O H Dotulong, 'The Effect of Leadership, Communication and Learning Organization on Employee Performance At the Industry and Trade Office of North Sulawesi Province', *Pengaruh Kepem... 2137 Jurnal EMBA*, 8.1 (2020), 2137–46
- Rumijati, Aniek, 'Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan', *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4.2(2020), 226–45.
- Robbins, Stephen P. & Barnwell, Neil. 2002. *Organization Theory: Concepts and Cases* (4th edition). New South Wales: Pearson Education Australia
- Senge, Peter M.(1990) *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York:Doubleday
- Serenko, Alexander, Bontis, Nick, & Hardie, Timothy. 2007. *Organizational Size And Knowledge Flow: A Proposed Theoretical Link*. *Journal of Intellectual Capital*, Volume 8 Nomor 4, pp: 610-627.
- Stacey, Ralph. 2003. *Learning as an Activity of Interdependent People*. *The Learning Organization*, Volume 10 Nomor 6, pp: 325-331
- Thoha, Miftah. 2012. *Birokrasi Pemerintah dan Kekuasaan di Indonesia*. Thafa Media: Yogyakarta.
- Tjakraatmadja, Jann Hidajat dan Donald Crestofel Lantu. 2006. *Knowledge Management dalam Konteks Organisasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Mizan Grafika Sarana.
- Tompkis, Jonathan, R. 2005. *Organization Theory and Public Management*. USA: Thomson Learning, Inc