

## STRATEGI LEARNING ORGANIZATION DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DI SEKOLAH

Asep Yunus Mubarak<sup>1</sup>, Ayu Maulidati Silmi<sup>2</sup>, Bambang Samsul Arifin<sup>3</sup>

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

---

### Abstract

*In the current era of globalization, school organizations must make changes in a continuous and creative, to seek ideas and innovation by applying learning in the organization so that the school become learning organization (learning organization). To make the school as learning organization, the teacher as the main character in the school needs to develop himself become a learner teacher. The learner teacher is a teacher who always learns and develops their potential and capacity as a professional teacher. The development of teacher capacity as a learner teacher can be done through the strategy of organizational learning in schools until the realization of the school as a learning organization. The implementation of organizational learning strategy in schools can be done through three stages: (1) learning skill, (2) learning level, and (3) type of learning. In the context of learning organizations, schools need to apply organizational learning to improve the ability of teachers in schools to be learner teachers. The success of schools in shaping learner teachers is largely determined by the ability of schools to develop their schools into learning organizations. The essence of a learning organization is learning. Only schools that want to develop their institution to become a learning organization, willing to learn and improve continuously will be a superior school.*

**Keywords:** *Teacher Learning, Organizational Learning, Learning Organization*

### Abstrak

*Dalam era globalisasi saat ini, organisasi sekolah harus melakukan perubahan secara terus menerus dan kreatif, untuk mencari ide dan inovasi dengan cara menerapkan pembelajaran dalam organisasinya sehingga sekolah menjadi organisasi pembelajar (learning organization). Untuk menjadikan sekolah sebagai organisasi pembelajar, maka guru sebagai tokoh utama di sekolah perlu mengembangkan dirinya menjadi guru pembelajar. Guru pembelajar merupakan guru yang selalu belajar dan mengembangkan potensi dirinya dan kapasitasnya sebagai seorang guru yang profesional. Pengembangan kapasitas guru sebagai guru pembelajar dapat dilakukan melalui strategi penerapan pembelajaran organisasional (organizational learning) di sekolah hingga terwujudnya sekolah sebagai organisasi pembelajar. Strategi penerapan pembelajaran organisasional di sekolah dapat dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu: (1) ketrampilan pembelajaran, (2) tingkat pembelajaran, dan (3) jenis pembelajaran. Dalam konteks organisasi pembelajar, sekolah perlu menerapkan pembelajaran organisasional untuk meningkatkan kemampuan guru-guru di sekolah menjadi guru pembelajar. Keberhasilan sekolah dalam membentuk guru pembelajar sangat ditentukan oleh kemampuan sekolah dalam mengembangkan sekolahnya menjadi organisasi pembelajar. Esensi dari organisasi pembelajar adalah belajar. Hanya sekolah yang mau mengembangkan institusinya menjadi organisasi pembelajar, mau belajar dan meningkatkan diri secara terus menerus akan menjadi sekolah yang unggul.*

**Kata kunci:** *Guru Pembelajar, Pembelajaran Organisasional, Organisasi Pembelajar*

## PENDAHULUAN

Menurut Peter Senge bahwa keberhasilan suatu organisasi, termasuk sekolah, sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengembangkan institusinya menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*). Esensi dari organisasi pembelajar adalah belajar. Hanya sekolah yang mau mengembangkan institusinya menjadi organisasi pembelajar, mau belajar dan meningkatkan diri secara terus menerus yang akan maju dan terus berkembang. Sebaliknya sekolah yang tidak mengembangkan menjadi organisasi pembelajar, maka tidak akan berkembang, bahkan sekolah itu akan punah<sup>1</sup>. Oleh karena itu sekolah perlu mengembangkan institusinya menjadi organisasi pembelajar melalui pembelajaran organisasional (*organizational learning*).

Hal ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Allison dan Kaye yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara pembelajaran organisasional (*organizational learning*) dan kinerja organisasi (*organization performance*) secara tersamar dan mengidentifikasi beberapa hambatan pembelajaran dan berbagi pengetahuan melalui unit bisnis dan organisasinya<sup>2</sup>. Saat ini sekolah sudah mulai menerapkan pembelajaran organisasional. Namun demikian dalam penerapan pembelajaran organisasional di sekolah belum memberikan pengaruh positif terhadap penguatan budaya sekolah.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa selama ini telah terjadi proses pembelajaran individual di sekolah. Namun demikian pembelajaran individual ini hanya mengembangkan kemampuan guru secara individual dan belum memberikan kontribusi pada perubahan budaya secara institusional di sekolah, sehingga tidak terjadi penguatan budaya sekolah. Selama ini banyak guru melakukan pembelajaran individual melalui kegiatan pelatihan-pelatihan (diklat). Hasil perolehan pengetahuan dari kegiatan pelatihan ini ternyata belum banyak diterapkan di sekolah, atau guru kurang memiliki kebebasan untuk menerapkan pengetahuan ini di sekolah. Bahkan ada diantara guru yang selesai mengikuti kegiatan pelatihan ternyata tidak dimanfaatkan untuk kepentingan sekolah, tetapi justru untuk kepentingan diri sendiri. Hal ini yang justru kontra produktif dalam penguatan budaya sekolah, sehingga peningkatan kemampuan pembelajaran organisasional menyebabkan terjadinya pelemahan budaya organisasi di sekolah.

Menurut Absah bahwa dengan pembelajaran organisasional, sekolah dapat membangkitkan dirinya sendiri dalam perbaikan perilaku melalui pembelajaran (*learning*) dan menggunakan pengetahuan yang baru. Pembelajaran merupakan sesuatu yang harus dilakukan jika organisasi ingin maju, sehingga organisasi sekolah harus melakukan pembelajaran organisasional. Dengan demikian sekolah akan menjadi model organisasi pembelajar<sup>3</sup>.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sedang mengembangkan Program Guru Pembelajar. Menurut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan periode lalu, Anies Baswedan, guru pembelajar adalah guru yang ideal yang terus belajar dan mengembangkan (*upgrade*) diri di setiap saat dan di manapun. Guru terus belajar dan mengembangkan diri bukan untuk pemerintah atau kepala sekolah, tapi memang sejatinya setiap pendidik atau guru adalah pembelajar. Hanya dari guru yang terus belajar dan berkarya akan muncul generasi pembelajar sepanjang hayat yang terus menerus berkontribusi pada masyarakat dan lingkungannya. Guru pembelajar adalah guru yang senantiasa terus belajar selama dia mengabdikan

---

<sup>1</sup> Senge, Peter M. (1994). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, USA - New York: Doubleday.

<sup>2</sup> Allison, M., dan Kaye, J. 2005. *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Nirlaba*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta

<sup>3</sup> Absah, Yeni. (2007). *Pengaruh Kemampuan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kompetensi Tingkat Disersivikasi dan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Sumatra Utara*. Surabaya

dirinya di dunia pendidikan. Oleh karena itu, ketika seorang guru memutuskan untuk berhenti atau tidak mau belajar, maka pada saat itu dia berhenti menjadi guru atau pendidik.

Dalam konteks organisasi pembelajar, guru perlu mengembangkan dirinya menjadi guru pembelajar. Guru pembelajar merupakan guru yang selalu belajar dan mengembangkan potensi dirinya dan kapasitasnya sebagai seorang guru yang profesional. Pengembangan kapasitas guru sebagai guru pembelajar dapat dilakukan melalui strategi penerapan pembelajaran organisasional (*organizational learning*) di sekolah hingga terwujudnya sekolah sebagai organisasi pembelajar.<sup>4</sup>

## **METODE**

Metodologi atau pendekatan yang digunakan dalam tulisan ini menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan (*library research*), sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan menelaah dan/atau mengeksplorasi beberapa jurnal, buku dan dokumen-dokumen, baik yang berbentuk cetak maupun elektronik serta sumber-sumber data dan informasi lainnya yang dianggap relevan dengan kajian Pendidikan adalah indikator primer pembangunan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. salah satu faktor primer keberhasilan pembangunan pada suatu negara ialah tersedianya cukup sumber daya manusia yang berkualitas. untuk mewujudkan fungsi serta tujuan pendidikan nasional sesuai Pancasila dan Undang-Undang Dasar RI 1945, dibutuhkan otonomi dalam pengelolaan pendidikan formal dengan menerapkan manajemen berbasis sekolah/madrasah pada pendidikan dasar serta menengah, serta otonomi perguruan tinggi pada pendidikan tinggi (Undang-Undang Dasar No 9 Tahun 2009, Amandemen Undang-Undang Dasar 1945).

Madrasah ialah lembaga/organisasi yang kompleks serta unik. Kompleks, sebab pada operasionalnya madrasah dibangun oleh aneka macam unsur yang satu sama lain saling bekerjasama dan saling menentukan. Unik, karena madrasah merupakan organisasi yang spesial, menyelenggarakan proses perubahan sikap serta proses pembudayaan insan, yang tak dimiliki oleh lembaga manapun. Kaitannya dengan pengelolaan madrasah, bahwa bagaimana madrasah mampu melaksanakan semua tugas pokok sekolah, menjalin partisipasi masyarakat, menerima serta memanfaatkan sumber daya, sumber dana, serta sumber belajar untuk mewujudkan tujuan sekolah.

Beby (1966) yang dikutip susanto, mengungkapkan bahwa mutu pendidikan asal 3 perspektif yaitu: perspektif ekonomi, sosiologi serta perspektif pendidikan. pada perspektif ekonomi, pendidikan itu bermutu bila mempunyai kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi. Lulusan pribadi memasuki dunia kerja serta bisa mendorong akselerasi pertumbuhan ekonomi. Secara sosiologi, pendidikan bermutu bila pendidikan itu dapat memberi manfaat bagi masyarakat sedangkan di perspektif pendidikan sendiri artinya dilihat dari aspek proses belajar mengajar dan aspek kemampuan lulusan memecahkan masalah serta berpikir kritis. Mutu pendidikan artinya kesesuaian antara kebutuhan pihak yg berkepentingan atau *Stak holders* baik internal (peserta didik, pendidik, ketua sekolah, dan tenaga kependidikan lainnya) maupun eksternal (calon peserta didik, orang tua, rakyat, pemerintah, dunia usaha, serta industri), dengan layanan yang diberikan oleh pengelola pendidikan (Ismail, 2017).

---

<sup>4</sup> Abbas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: Gramedia.

## TEMUAN & DISKUSI

Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan *organizational learning* di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Selama ini proses pembelajaran di sekolah masih cenderung bersifat individual sehingga belum sepenuhnya mampu membentuk budaya belajar bersama dalam organisasi sekolah. Kondisi tersebut menyebabkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki guru sering kali hanya berhenti pada tingkat individu dan belum berkembang menjadi pembelajaran kelompok maupun pembelajaran organisasi. Akibatnya, peningkatan mutu pembelajaran belum berjalan secara optimal. Oleh karena itu, sekolah perlu mengembangkan konsep *learning organization* agar seluruh warga sekolah memiliki budaya belajar yang berkelanjutan.

Konsep *learning organization* pertama kali dipopulerkan oleh Peter Senge melalui bukunya *The Fifth Discipline* yang menjelaskan bahwa organisasi akan mampu bertahan dan berkembang apabila seluruh anggotanya terus belajar secara bersama-sama<sup>5</sup>. Marquardt (2002) juga menjelaskan bahwa *learning organization* merupakan organisasi yang secara kolektif terus belajar dan mentransformasikan pengetahuan guna mencapai keberhasilan institusi. Dalam konteks sekolah, penerapan *organizational learning* menjadi penting karena dunia pendidikan menghadapi perubahan yang sangat cepat, baik dalam bidang teknologi, kurikulum, maupun kebutuhan peserta didik. Dengan demikian, sekolah tidak hanya menjadi tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga menjadi organisasi yang mampu beradaptasi dan berinovasi secara terus menerus.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan *organizational learning* di sekolah dapat dilakukan melalui penguatan lima disiplin pembelajaran yang dikemukakan oleh Senge, yaitu *systems thinking*, *personal mastery*, *mental models*, *shared vision*, dan *team learning*<sup>6</sup>. Disiplin pertama, yaitu *systems thinking*, menekankan pentingnya kemampuan warga sekolah untuk melihat seluruh komponen pendidikan sebagai satu kesatuan yang saling berkaitan. Kepala sekolah dan guru tidak hanya fokus pada satu aspek pembelajaran saja, tetapi juga memahami hubungan antara kurikulum, sarana prasarana, peserta didik, budaya sekolah, dan manajemen pendidikan. Cara berpikir sistemis ini membantu sekolah dalam mengambil keputusan yang lebih efektif dan terintegrasi.

Disiplin kedua adalah *personal mastery* atau penguasaan pribadi. Temuan menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi belajar tinggi cenderung lebih mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Penguasaan pribadi dilakukan melalui pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, seperti mengikuti pelatihan, seminar, workshop, dan studi lanjut. Selain meningkatkan kompetensi profesional, kegiatan tersebut juga membentuk guru menjadi pembelajar sepanjang hayat. Hal ini sejalan dengan pendapat Marquardt (2002) yang menegaskan bahwa organisasi pembelajar harus mendorong seluruh anggotanya untuk terus belajar dan mengembangkan diri<sup>7</sup>.

Disiplin berikutnya adalah *mental models*, yaitu kemampuan warga sekolah untuk melakukan refleksi terhadap pola pikir, kebiasaan, dan cara kerja yang selama ini dilakukan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perubahan pola pikir guru menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan *organizational learning*. Guru tidak lagi hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Perubahan pola pikir ini mendorong guru lebih terbuka terhadap perubahan, teknologi, dan kolaborasi dalam proses pembelajaran.

Selanjutnya, penerapan *shared vision* atau visi bersama menjadi faktor penting dalam

---

<sup>5</sup> Senge, Peter M. (1994). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, USA - New York: Doubleday

<sup>6</sup> Senge, Peter M. (1994). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, USA - New York: Doubleday

<sup>7</sup> Marquardt, M.J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering 5 Elements for Corporate Learning*. California: Davies-Black Publishing

membangun komitmen warga sekolah. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam merumuskan dan menyosialisasikan visi sekolah agar dipahami dan dijalankan bersama oleh seluruh guru dan tenaga kependidikan. Temuan menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki visi bersama cenderung lebih mudah membangun budaya kerja yang solid dan kolaboratif. Visi bersama juga menjadi pedoman dalam menjalankan program-program sekolah sehingga seluruh kegiatan pendidikan memiliki arah yang jelas.

Disiplin terakhir adalah *team learning* atau pembelajaran tim. Dalam penerapannya, pembelajaran tim dilakukan melalui kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), diskusi kelompok, supervisi kolaboratif, dan komunitas belajar guru. Kegiatan ini memungkinkan guru saling berbagi pengalaman, strategi pembelajaran, dan solusi terhadap berbagai permasalahan pendidikan. Senge (1994) menjelaskan bahwa pembelajaran tim mampu meningkatkan kemampuan kolektif organisasi karena anggota organisasi belajar dan berkembang bersama-sama. Dengan demikian, pembelajaran tim tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga memperkuat budaya belajar di lingkungan sekolah .

Selain lima disiplin tersebut, temuan penelitian menunjukkan bahwa *organizational learning* di sekolah berlangsung melalui tiga tingkatan pembelajaran, yaitu pembelajaran individu, pembelajaran kelompok, dan pembelajaran organisasi<sup>8</sup>. Pembelajaran individu dilakukan melalui kegiatan pengembangan diri guru seperti membaca, mengikuti pelatihan, seminar, dan pendidikan lanjutan. Pada tahap berikutnya, pengetahuan yang diperoleh guru dibagikan dalam forum kelompok seperti MGMP dan diskusi antar guru sehingga berkembang menjadi pembelajaran kelompok. Selanjutnya, hasil pembelajaran tersebut diterapkan dalam sistem dan budaya sekolah sehingga membentuk pembelajaran organisasi.

Penerapan *organizational learning* juga berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dalam proses pembelajaran. Temuan penelitian menunjukkan bahwa guru yang aktif dalam kegiatan pembelajaran organisasi memiliki kemampuan mengajar, kreativitas, dan motivasi kerja yang lebih baik. Hal ini terjadi karena guru memperoleh kesempatan untuk belajar, berbagi pengetahuan, dan mendapatkan dukungan dari lingkungan sekolah.

Strategi peningkatan kinerja guru dalam *organizational learning* dapat dilakukan melalui beberapa langkah. Pertama, sekolah perlu menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru. Pelatihan tidak hanya berorientasi pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga keterampilan dan sikap profesional guru dalam pembelajaran<sup>9</sup>. Kedua, kepala sekolah perlu memberikan motivasi kerja melalui penghargaan, dukungan fasilitas, dan pendekatan interpersonal yang baik kepada guru. Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan semangat dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya<sup>10</sup>.

Ketiga, kepala sekolah perlu melakukan supervisi dan pengawasan terhadap kinerja guru secara berkala. Pengawasan dilakukan tidak hanya pada saat pembelajaran berlangsung, tetapi juga terhadap disiplin, tanggung jawab, dan keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah. Melalui supervisi, kepala sekolah dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan guru sehingga dapat menentukan langkah pembinaan yang tepat. Keempat, evaluasi kinerja guru perlu dilakukan secara berkelanjutan sebagai bahan refleksi dan perbaikan pembelajaran. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan kualitas layanan pendidikan di sekolah<sup>11</sup>.

Berdasarkan temuan dan diskusi tersebut dapat dipahami bahwa penerapan *organizational*

---

<sup>8</sup> Marquardt, M.J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering 5 Elements for Corporate Learning*. California: Davies-Black Publishing

<sup>9</sup> Ruky, A. S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Senge, Peter M. (1994). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, USA - New York: Doubleday.

<sup>10</sup> Muspawi, Mohamad. (2020). The Role Of Leaders In Increasing Motivation Teacher Work In Pondok Pesantren. Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 9 No. 1 (2020) 20-30. ISSN 1411-8173 |E-ISSN2528-5092.DOI: <https://doi.org/10.29313/tjpi.v9i1.5932>

<sup>11</sup> Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

*learning* menjadi strategi penting dalam membangun sekolah yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing. Sekolah yang menerapkan budaya belajar organisasi akan lebih mudah menghadapi perubahan dan meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran sangat menentukan keberhasilan penerapan *organizational learning* melalui pengembangan visi bersama, pemberdayaan guru, supervisi, dan pembentukan budaya kolaboratif di sekolah. Dengan demikian, *organizational learning* tidak hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga mendorong terciptanya sekolah unggul yang mampu menjawab tantangan pendidikan di era globalisasi.

## **KESIMPULAN**

Saat ini sedang digalakkan pembentukanguru pembelajar di sekolah. Guru pembelajar merupakan guru yang selalu belajar dan mengembangkan potensinya dan kapasitasnya sebagai guru profesional dalam kinerja maupun dalam pembelajaran. Pengembangan kapasitas guru sebagai guru pembelajar dapat dilakukan melalui strategi penerapan pembelajaran organisasional (*organizational learning*) di sekolah hingga terwujudnya sekolah sebagai organisasi pembelajar.

Strategi penerapan pembelajaran organisasional di sekolah dapat dilakukan melalui tiga tingkatan pembelajaran, yaitu: pembelajaran individual, pembelajaran kelompok, dan pembelajaran organisasional. Keterampilan pembelajaran yang perlu dikembangkan sebagai guru pembelajar antara lain: berfikir sistemis (*systems thinking*), penguasaan pribadi (*personal mastery*), model mental (*mental models*), membangun visi bersama (*building shared vision*), dan pembelajaran tim (*team learning*). Serta perlu adanya pelatihan, pemberian motivasi, pengawasan kinerja dan evaluasi kinerja, Sekolah perlu menerapkan pembelajaran organisasional untuk meningkatkan kemampuan guru-guru di sekolah menjadi guru pembelajar. Oleh karena itu keberhasilan sekolah dalam membentuk guru pembelajar sangat ditentukan oleh kemampuan sekolah dalam mengembangkansekolahnya menjadi organisasi pembelajar.

## **REFERENSI**

- Abbas, E. (2017). Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru, Jakarta: Gramedia.
- Absah, Yeni. (2007). Pengaruh Kemampuan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kompetensi Tingkat Disersivikasi dan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Sumatra Utara. Surabaya
- Allison, M., dan Kaye, J. 2005. Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Nirlaba, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta
- Dixon, N. M. (1994). The organizational learning cycle: How we can learn collectively. New York: McGraw-Hill.
- Kempa, R. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres Dengan Kinerja Guru. Yogyakarta: Ombak
- Kompri. (2017). Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktek Profesional. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Marquardt, M.J. (2002). Building the Learning Organization: Mastering 5 Element for Corporate Learning. California: Davies-Black Publishing

- Marsick, & J. Johnson (Eds.), Making learning count! Diagnosing the learning culture in organizations (pp. 132–151). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Marsick, V., & Watkins, K. (2003). Demonstrating the value on an organization's learning culture: The dimensions of the learning organization questionnaire. In K. Watkins, V.
- Muspawi, Mohamad. (2020). The Role Of Leaders In Increasing Motivation Teacher Work In Pondok Pesantren. Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 9 No. 1 (2020) 20-30. ISSN 1411-8173 |E-ISSN2528-5092.DOI: <https://doi.org/10.29313/tjpi.v9i1.5932>
- Nazir, M. Metode Penelitian, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Ruky, A. S. (2002). Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Senge, Peter M. (1994). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization, USA - New York: Doubleday.
- Supardi. (2013). Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Pers.