



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 8590-8599

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Strategi Pengembangan Karir Melalui Organization Learning di PT ACE Hardware Indonesia

Darliani Nurulita^{1✉}, Arief Hidayat², Ade Miranda³, Eva Linandra MP⁴, Putri Mayola⁵, Mona Fandani⁶, Yuana Cita AP⁷, Nurhaeni Sikki⁸
Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
Email: alesadestiany2312@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Dalam perkembangan teknologi yang pesat dan bertumbuhnya knowledge-based masyarakat, menuntut perusahaan untuk terus memberikan pelatihan dan pembelajaran sesuai dengan perkembangan yang telah terjadi. Berbagai program untuk pengembangan sumber daya manusia dan teknologi memberikan gambaran bahwa PT Ace Hardware Indonesia, Tbk adalah merupakan organisasi pembelajar (learning organization). Adapun tujuan penelitian ini untuk membentuk strategi pengembangan karir dengan metode organization learning. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif (case study). Pengumpulan data penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian mendapatkan sumber data dari karyawan middle up (supervisor, deputy store manager dan store manager) sebanyak 10 orang sebagai sumber data primer. Berdasarkan hasil penelitian diatas dengan tehnik analisis SWOT, maka peneliti memberikan kesimpulan, bahwa PT Ace Hardware Indonesia, Tbk sudah menerapkan strategi pengembangan karir, yang diperlukan saat ini adalah membentuk strategi melalui metode organization learning. Pada penelitian ini terdapat lima indikator yang dibagi menjadi dua kelompok faktor internal ada pada indikator keahlian pribadi (personal mastery), model mental (mental models), visi bersama (shared vision), sedangkan kelompok faktor eksternal ada pada indikator pembelajaran tim (team learning), dan pemikiran system (system thinking), diperoleh hasil penelitian bahwa penerapan yang dilakukan sudah maksimal namun diperlukan optimalisasi penguatan strategi memanfaatkan peluang dengan kekuatan yang ada (strategi SO) pada kuadran I yang bersifat agresif untuk memanfaatkan peluang dan mengoptimalkan kekuatan, dengan cara menerapkan strategi pengembangan karir melalui motivasi atasan dan kerjasama team untuk memperluas lini pengetahuan manajerial, meningkatkan kemampuan SDM melalui metode KLA academy yang mudah di akses seluruh karyawan serta memanfaatkan sarana dan prasarana (dukungan teknologi seperti jaringan intranet) dalam mengembangkan sistem KLA academy.

Abstract

In development rapid technology and the growth of knowledge-based society require companies to continue to provide training and learning in accordance with developments that have occurred. Various programs for developing human resources and technology provide an illustration that PT Ace Hardware Indonesia, Tbk is a learning organization. The aim of this research is to optimize career development strategies using the organizational learning method. This research uses qualitative methods (case study). Research data collection was carried out by researchers using interview, observation and documentation methods. The research obtained data sources from middle-up employees (supervisors, deputy store managers and store managers) as much ten person as primary data sources. Based on the research results above using tehnik Analisis SWOT, the researcher concludes that PT Ace Hardware Indonesia, Tbk has implemented a career development strategy, what is needed now is strategy optimization through the organizational learning method. In this research, there are five indicators which are divided into two groups of internal factors, namely personal skill indicators (personal mastery), mental models, shared vision, while the external factor group is team learning indicators, and systems thinking, research results show that the implementation has been maximized but requires optimization of strengthening strategies to utilize opportunities with existing strengths (SO strategy) in quadrant I which means aggressive to take advantage of opportunities and optimize strengths, by implementing career development strategies through superior motivation and teamwork to expand lines. managerial knowledge, improving HR capabilities through the KLA academy method which is easy for all employees to access and utilizing facilities and infrastructure (technological support such as intranet networks) in developing the KLA academy system.

Keywords: *Career Development, EFAS, IFAS, Organization Learning*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan yang sangat ketat dan perubahan lingkungan usaha yang begitu pesat seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan agar mampu bertahan dan memenangkan persaingan. Salah satu metode untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan mengubah organisasi menjadi Learning Organization. Konsep Learning Organization mulai dibahas dalam berbagai literatur pada sekitar tahun 1990-an. Akhir-akhir ini, banyak perusahaan yang telah mengadopsi konsep ini. Honda, Motorola, Samsung, dan Canon adalah beberapa perusahaan pelopor dalam pengembangan Learning Organization.

Organisasi pembelajar pertama kali atau yang disebut dengan learning organization diperkenalkan oleh Peter Senge dalam bukunya, *The Fifth Discipline* (1990). Senge menyatakan bahwa kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuannya

mengembangkan institusi menjadi organisasi pembelajar. Dalam bukunya, dijelaskan bahwa organisasi pembelajar adalah tempat di mana individu terus menerus meningkatkan kapasitas mereka untuk mencapai hasil yang benar-benar diinginkan. Dalam organisasi pembelajar yang ideal, setiap individu dapat mengembangkan pemikiran baru, bebas mengungkapkan aspirasi mereka, dan belajar bersama-sama. Untuk mencapai tujuan tersebut, Senge mengusulkan penggunaan lima komponen teknologi: berpikir sistemik, penguasaan pribadi, model mental, visi bersama, dan pembelajaran tim.

Memahami strategi pengembangan karir sangat penting dalam sebuah perusahaan, di mana struktur organisasinya telah mengelompokkan pekerja atau karyawan untuk mempermudah penyelesaian tugas. Beberapa karyawan merasa lebih nyaman dengan pekerjaan mereka jika mendapatkan spesialisasi. Dalam konteks ini, organisasi belajar mendorong para manajer untuk terus berupaya meningkatkan kemampuan individu dan tim, agar dapat berpikir dan bertindak kreatif serta mengoptimalkan potensi mereka melalui pembelajaran. Selain itu organization learning di perusahaan kami dapat meningkatkan peluang untuk bersaing dan kemampuan dalam beradaptasi dengan pembelajaran berkelanjutan serta berbagi pengetahuan untuk mempertahankan keunggulan bisnis yang kompetitif. Di balik setiap produk ACE terdapat keinginan untuk memberikan manfaat dan menginspirasi kehidupan lebih banyak orang. Ketika pasar tradisional merupakan satu-satunya opsi berbelanja, ACE meyakini bahwa konsumen berhak mendapatkan pengalaman belanja yang lebih nyaman. Ambisi ini menjadi landasan bagi semua kegiatan bisnis ACE. Visi mereka adalah menjadi pusat ritel untuk kebutuhan rumah tangga dan gaya hidup di Indonesia, sementara misi mereka adalah memberikan beragam pilihan kebutuhan dan gaya hidup yang lebih terjangkau bagi masyarakat melalui inovasi dan kemudahan berbelanja, yang selaras dengan prinsip-prinsip keberlanjutan. Mereka percaya bahwa transformasi yang terus-menerus sangat penting untuk mempertahankan posisi kepemimpinan dalam berbagai industri. Pengembangan personal menjadi fokus utama untuk pertumbuhan organisasi, sementara strategi perusahaan memegang peran penting dalam pencapaian tujuan ini.

Bagi kami, peningkatan nilai selalu terfokus pada tiga aspek utama: mutu produk, keunggulan layanan, dan dedikasi kepada pelanggan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Untuk mengatasi tantangan perubahan zaman dan persaingan bisnis serta mencapai tujuan yang ditetapkan, Kawan Lama Group menerapkan delapan nilai perusahaan yang berpusat pada manusia, yang kami sebut sebagai "I AM ELITE" (Inovatif, Bertanggung jawab, Mahir, Unggul, Kepemimpinan, Integritas, Kerjasama, dan Antusiasme) untuk menjadi organisasi yang selalu belajar, berinovasi, dan beradaptasi dengan

perkembangan zaman. Upaya berkelanjutan untuk merealisasikan visi perusahaan telah membawa kami ke posisi saat ini. Hampir sama dengan PT Ace Hardware Indonesia, Tbk yang telah menerapkan struktur organisasi yang terus belajar, langkah terpenting dalam pertumbuhan organisasi adalah menggeser paradigma dari model tradisional yang "mengendalikan dan memerintah" menjadi "budaya kepemimpinan berdasarkan nurani" yang fokus pada tujuan, pertumbuhan pikiran, dan kesejahteraan karyawan. Secara umum, pengembangan organisasi kami selalu menekankan pada pembentukan budaya perusahaan yang sehat, adaptif, dan tangguh untuk tetap menjadi pemimpin di tengah perubahan industri yang konstan, melalui kepemimpinan yang membangun dan kolaborasi antar karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menyelidiki topik "Strategi Pengembangan Karir melalui Pendekatan Organization Learning di PT Ace Hardware Indonesia, Tbk".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif, adalah sebuah Penelitian ilmiah ini bertujuan untuk menyelami fenomena dalam interaksi sosial secara alami, dengan fokus pada proses komunikasi yang mendalam antara peneliti dan objek yang dipelajari. (Maleong,2011). Karakteristik penelitian kualitatif memiliki beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan. Pertama, peneliti sendiri berperan sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan data. Ini berarti bahwa peneliti secara langsung terlibat dalam observasi dan wawancara, dan keterlibatan ini membawa elemen subjektivitas. Saat melakukan wawancara, peneliti tidak hanya mencatat jawaban yang diberikan oleh narasumber, tetapi juga harus mengajukan pertanyaan lanjutan untuk menggali informasi yang lebih mendalam dan rinci. Metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif umumnya melibatkan teknik observasi dan wawancara yang dilakukan secara intensif. Selain itu, penelitian jenis ini cenderung terus berkembang selama proses berlangsung dan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mencapai penyelesaian. Informasi yang dikumpulkan kemudian dianalisis dan disajikan dalam bentuk deskriptif, memungkinkan peneliti untuk memberikan gambaran yang komprehensif dan terperinci mengenai subjek penelitian.

Penelitian ini menerapkan metode studi kasus, yang merupakan suatu pendekatan penelitian mendalam yang berfokus pada analisis terhadap individu, organisasi, bisnis, atau lembaga tertentu. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran rinci mengenai situasi yang sedang terjadi, mengidentifikasi penyebab dari permasalahan yang ada, dan menemukan solusi yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut. Fokus

penelitian ini secara spesifik adalah menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (SWOT) dalam strategi pengembangan karir melalui metode pembelajaran organisasi di PT Ace Hardware Indonesia, Tbk. Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, berbagai teknik digunakan, termasuk observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan langsung di tempat kerja peneliti, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang lingkungan kerja dan dinamika yang terjadi. Wawancara terstruktur dilakukan secara terbuka dengan karyawan yang berada pada level menengah ke atas, seperti supervisor, wakil manajer toko, dan manajer toko, guna memperoleh perspektif dari berbagai tingkatan manajemen. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan melalui dokumentasi, yang melibatkan penggunaan file dari kLa academy sebagai bagian dari implementasi pembelajaran digital. Teknik dokumentasi ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih sistematis dan terstruktur mengenai penerapan pembelajaran organisasi di perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian ini adalah PT Ace Hardware Indonesia, Tbk yang beralamat di Jalan Raya Jatinangor No. 150 Sumedang. Adapun waktu penelitian ini terjadi pada bulan April. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup dua kategori utama, yaitu data primer dan data sekunder. Berdasarkan definisinya, data primer adalah data dasar atau utama yang digunakan dalam penelitian. Data primer merujuk pada jenis data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya melalui berbagai metode seperti wawancara tatap muka, kuesioner, survei lapangan, eksperimen, dan teknik pengumpulan data langsung lainnya. Data ini umumnya bersifat spesifik dan terarah karena dikumpulkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan khusus dari penelitiannya.

Sebaliknya, data sekunder terdiri dari berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti untuk melengkapi dan mendukung kebutuhan data dalam penelitian yang sedang dilakukan. Data sekunder ini biasanya berupa dokumen-dokumen tertulis, diagram, grafik, atau tabel yang memuat informasi penting, misalnya hasil sensus penduduk, statistik ekonomi, laporan penelitian terdahulu, dan sejenisnya. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku referensi, artikel jurnal, situs web resmi, laporan pemerintah, dan dokumen-dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian. Dengan demikian, data sekunder menyediakan konteks dan latar belakang yang diperlukan untuk analisis yang lebih mendalam dalam penelitian. harus membuat pembaca dapat memahami metode penelitian yang digunakan. Berikan detail yang memadai agar karya dapat dipahami. Metode yang dituliskan harus ditunjukkan dengan referensi: hanya modifikasi yang relevan yang harus dijelaskan. Jangan ulangi detail metode yang telah ditetapkan. Bagian ini memuat rancangan atau desain

penelitian yang dilakukan. Pada bagian ini memuat tentang jenis penelitian, subjek/objek penelitian, teknik/instrumen pengumpulan data dan analisis data. Dilengkapi dengan ilustrasi berupa gambar / bagan desain dan langkah penelitiannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebuah organisasi yang senantiasa belajar sangat diperlukan oleh setiap perusahaan atau institusi untuk meningkatkan peluang bersaing dan kemampuan beradaptasi. (Ortenblad, 2002). Berdasarkan penelitian ini yang menggunakan desain studi kasus sebagai pendekatannya, proses analisis data dilakukan dengan menerapkan analisis SWOT. Analisis SWOT (SWOT Analysis) merupakan sebuah metode perencanaan strategis yang sering digunakan untuk mengevaluasi berbagai faktor yang mempengaruhi suatu organisasi, yang meliputi kekuatan (Strengths), kelemahan (Weaknesses), peluang (Opportunities), dan ancaman (Threats). Dengan menggunakan metode ini, beragam alternatif strategi yang dapat diimplementasikan oleh organisasi dapat diidentifikasi secara lebih komprehensif dan mendalam. (Bryson, 2000).

Adapun langkah-langkah Analisis Data dalam analisis SWOT menurut Johnson dan Scholes (1989) yaitu mulai dari data mentah yang ada sampai pada hasil penelitian yang dicapai dengan langkah-langkah analisis data dilakukan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi strategi yang sudah ada dalam institusi sebelumnya. Strategi ini mungkin bukan disusun berdasarkan kebutuhan institusi dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal, melainkan merupakan strategi turunan yang sudah ada sejak awal dan terus dijalankan oleh institusi.
2. Mengidentifikasi berbagai macam perubahan lingkungan yang saat ini dihadapi oleh institusi serta memperkirakan perubahan serupa yang kemungkinan besar akan terjadi di masa mendatang.
3. Mengembangkan suatu sistem cross tabulation antara strategi-strategi yang sedang diterapkan saat ini dengan berbagai perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian, sistem ini akan mampu mengidentifikasi dan menentukan kategori-kategori yang mencakup kekuatan dan kelemahan.
4. Penilaian berdasarkan apakah strategi yang saat ini ada masih sesuai dengan perubahan lingkungan di masa mendatang, apabila masih sesuai dengan strategi tersebut dapat menjadi sebuah kekuatan, /peluang, dan sudah tidak sesuai akan menjadi kelemahan.

Setelah mendapatkan identifikasi dari informasi yang ada di lingkungan sekitar, analisa SWOT tersebut dapat digambarkan dalam matrik sebagai berikut:

Strategi (SO)

- menerapkan strategi pengembangan karir melalui motivasi atasan dan kerjasama team untuk memperluas lini pengetahuan manajerial
- Meningkatkan kemampuan SDM melalui metode KLA academy yang mudah di akses seluruh karyawan
- Memanfaatkan sarana dan prasarana (dukungan teknologi seperti jaringan intranet) dalam mengembangkan sistem KLA academy

Strategi (ST)

- Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman melalui mental model seperti memanfaatkan motivasi atasan yang baik dengan persaingan antar karyawan yang sehat mengenai visi bersama memajukan perusahaan melalui pelatihan terbuka untuk karyawan
- Mengupgrade karyawan untuk terus mengikuti perkembangan teknologi dengan inovasi (keahlian pribadi) melalui program2
- Menciptakan kekuatan teamwork melalui tanggungjawab dan disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu

Strategi (WO)

- Ciptakan team khusus (pilih karyawan fresh gruaade) yang mampu menyesuaikan perkembangan zaman secara terbuka untuk memonitoring jalannya kinerja sistem kla academy
- Bangun kesadaran karyawan untuk konsistensi dalam membuka aplikasi kla academy

Strategi (WT)

- Menjalin kerja sama team yang baik dengan cara saling mengingatkan untuk menyelesaikan tugas dan perintah atasan tepat waktu
- Giat melakukan perbaikan KPI karyawan dengan mengikuti perkembangan teknologi sehingga tidak tertinggal.

Tabel. 1 Matrik SWOT Analisis Untuk PT Ace Hardware Indonesia

Faktor Eksternal		Faktor Internal					
		Perkembangan Teknologi menuju Society 5.0 memperluas pengetahuan manajerial	Peningkatan SDM yang Fresh Graduate sehingga mampu menyesuaikan perkembangan teknologi	Dukungan penuh Operasional dalam persaingan teknologi seperti melengkapi sarana dan prasarana	Persaingan antar karyawan internal untuk memperbaiki KPI karyawan semakin terlihat sehingga memicu kerjasama team yang kurang baik	Belum ada pic khusus yang memiliki kemampuan mengoperasikan sistem KLA dengan baik	Ketinggalan teknologi terbaru jika SDM masih menggunakan cara lama dan kurang adaptif dalam menghadapi teknologi yang terus berkembang
KEKUATAN		1	2	3	4	5	6
<p>Motivasi atasan dalam pengembangan karir melalui KLA Academy sangat berpengaruh</p> <p>Hubungan Teamwork yang terjalin baik antara pimpinan dan karyawan</p> <p>Pendekatan Metode Pembelajaran melalui KLA Academy mudah di akses karyawan dimanapun dan kapanpun</p>	STRATEGI SO			STRATEGI ST			
	<ul style="list-style-type: none"> menerapkan strategi pengembangan karir melalui motivasi atasan dan kerjasama team untuk memperluas lini pengetahuan manajerial Meningkatkan kemampuan SDM melalui metode KLA academy yang mudah di akses seluruh karyawan Memanfaatkan sarana dan prasarana (dukungan teknologi seperti jaringan intranet) dalam mengembangkan sistem KLA academy 	<ul style="list-style-type: none"> Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman melalui mental model seperti memanfaatkan motivasi atasan yang baik dengan persaingan antar karyawan yang sehat mengenai visi bersama memajukan perusahaan melalui program pelatihan terbuka untuk karyawan Mengupgrade karyawan untuk terus mengikuti perkembangan teknologi dengan inovasi (keahlian pribadi) Menciptakan kekuatan teamwork melalui tanggungjawab dan disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu 					
KELEMAHAN		STRATEGI WO			STRATEGI WT		

Proses rekrutment team people development berdasarkan kedekatan bukan keahlian pribadi	<ul style="list-style-type: none"> • Ciptakan team khusus (pilih karyawan fresh grade) yang mampu menyesuaikan perkembangan zaman secara terbuka untuk memonitoring jalannya kinerja sistem kla academy • Bangun kesadaran karyawan untuk konsistensi dalam membuka aplikasi kla academy 	<ul style="list-style-type: none"> • Menjalin kerja sama team yang baik dengan cara saling mengingatkan untuk menyelesaikan tugas dan perintah atasan tepat waktu • Giat melakukan perbaikan KPI karyawan dengan mengikuti perkembangan teknologi sehingga tidak tertinggal
Setiap karyawan belum memiliki awarness terhadap pentingnya aplikasi ajar KLA Academy untuk pengembangan karir		
Jumlah karyawan yang konsisten akses KLA Academy setiap hari semakin menurun		

SIMPULAN

Dalam upaya untuk meningkatkan pengembangan karir melalui pendekatan organisasi pembelajaran di PT Ace Hardware, strategi yang digunakan adalah menggunakan analisis SWOT. Proses analisis ini melibatkan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Langkah-langkahnya mencakup identifikasi kekuatan dan kelemahan internal perusahaan, serta peluang dan ancaman eksternal yang mempengaruhi strategi pengembangan karir. Dengan demikian, analisis SWOT menjadi landasan untuk merumuskan strategi pengembangan karir yang efektif dan berkelanjutan bagi karyawan di PT Ace Hardware. Perumusan-perumusan analisis strategi dengan matrik SWOT, berdasarkan analisa yang telah dilakukan, dapat disimpulkan :

1. Faktor internal dalam aspek kekuatan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi di bandingkan dengan kelemahan sedangkan faktor eksternal memiliki peluang yang cukup signifikan lebih besar di bandingkan dengan ancaman, karena untuk perusahaan retail dengan konsep metode organization learning masih jarang ditemukan
2. Sesuai dengan posisi MATRIK SWOT bahwa pada saat ini pengembangan karir dengan metode organization learning ada pada kuadran I, menghasilkan strategi alternatif yang berorientasi pada Agresif Strategic.

Perusahaan dapat fokus mengoptimalkan pengembangan karir melalui dukungan operasional yang baik dalam penyediaan sarana dan prasarana serta motivasi pimpinan untuk menjaga kekuatan team dengan pendekatan pembelajaran KLA yang mudah

diakses, serta memanfaatkan peluang perkembangan teknologi yang berkembang pesat, diperlukan mengupgrade keahlian pribadi, rekrutment SDM yang kompeten pada bidangnya sehingga tercipta karyawan yang mampu berdaya saing bersama-sama untuk memajukan visi bersama suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnei Ngan Billy Tumba. 2021. "Learning Organization Strategi Membentuk SDM Unggul di Era Digital", OSC Medcom.id
- Afriyanti, A. (2022). Strategi Pembinaan Karier Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut Surabaya. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 1(01), 109–126.
- Dasep Supriatna, Purnawanti, F., Citra Arta, D. N., Rais, R., & Saputra, A. S. (2023). Pengaruh E-Learning Sebagai Pengembangan Karir Terhadap Karyawan Generasi Milenial Di Bank Central Asia (BCA). *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 52–61. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v4i3.117>
- Dian NF. 2021. "Pentingnya Membangun Learning Organization". PUSDIKLAT Perpustakaan Nasional
- Fitriza Primasari, dkk. 2012. "Penerapan Learning Organization di PT XL Axiata., Tbk" . Universitas Indonesia Library
- Freddy Rangkuti. 2001, "Analisis SWOT – Teknik Membedah Kasus Bisnis" PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Hasibuan, M. F., & Indrawijaya, S. (2023). Learning Organization Teory, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dimoderasi Kapasitas Inovasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kejari Batang Hari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(01), 194–208.
- Kanaidi, SE., Msi.,cSAP. 2021. "SWOT + IFAS & EFAS Analysis", slideshare.net
- Masrukin.2015. "Strategi Membangun Learning Organization dalam Meningkatkan Mutu dan Daya Saing Lulusan (Studi Kasus di SMA NU Hasyim Asy'ari Kudus)". *Jurnal Pendidikan Islam. Quality*, Vol. 3 Juni 2015
- Nurhaeni Sikki, Yuyun Yuniarsih, Anggie Sundari. 2021. "Strategi Pemasaran Digital Untuk Meningkatkan Penjualan El Nuby Arabic Shop. *Jurnal SENRIABADI 2021 Vol 1 No. 1 Desember 2021 Hal. 360-371*
- Sugiyono. 2005. "Metode Penelitian Kualitatif", CV. Alfabeta. Bandung
- Waskita Cahya. 2020. "Analisis SWOT Terhadap PT Candra Sakti Utama Leasingdalam Menghadapi Persaingan Bisnis Pembiayaan Alat Berat". *Jurnal Sistem Informasi Bisnis Vol. 1 No. 1. PP 21-30*
- Yudarti, dkk. 2022. "Learning Organization Disipline In Developing Employes' Performance of PDAM Sinjai". *Jurnal Ilmiah Administrasi p-ISSN – 2798-1843 Vol 13.*