

Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Penyusunan Struktur Organisasi (Literature Review)

Annisa Darmaji Putri^{1*}, Hanifa Putri Wardhani², Netty Merdiaty³

¹⁻³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat

Korespondensi penulis: annisadarmajiputri@gmail.com^{1*}, hanifaaputriw@gmail.com²,
netty.merdiaty@dsn.uhharajaya.ac.id³

Abstract. Job analysis is an essential component of developing an effective organizational structure. A systematic process known as “job analysis” is used to determine the responsibilities, authorities, and competencies required for each job position. This analysis helps organizations create a clear structure, prevent overlapping roles, and ensure that jobs are designed to support strategic objectives. This research conducted a literature study by looking at ten articles in relevant journals that included research objectives, results, and suggestions. To facilitate the presentation of the results, the data collected was analyzed and summarized in tabular form. The results show that job analysis is helpful in building an organizational structure that is flexible, efficient, and relevant to business needs. A structure based on job analysis can also improve efficiency, productivity, communication, and employee motivation as well as help organizations adjust to market and technological developments. Based on these findings, organizations are advised to implement job analysis on a regular basis.

Keywords: Position Analysis, and Organizational Structure.

Abstrak. Analisis jabatan adalah komponen penting dari penyusunan struktur organisasi yang efektif. Proses sistematis yang dikenal sebagai “analisis jabatan” digunakan untuk menentukan tanggung jawab, kewenangan, dan kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi pekerjaan. Analisis ini membantu organisasi membuat struktur yang jelas, mencegah peran yang tumpang tindih, dan memastikan bahwa pekerjaan dirancang untuk mendukung tujuan strategis. Penelitian ini melakukan studi literatur dengan melihat sepuluh artikel dalam jurnal yang relevan yang mencakup tujuan penelitian, hasil, dan saran untuk memudahkan penyampaian hasil data yang dikumpulkan di analisis dan dirangkum dalam bentuk tabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan sangat membantu dalam membangun struktur organisasi yang fleksibel, efisien, dan relevan dengan kebutuhan bisnis. Struktur yang didasarkan pada analisis jabatan juga dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, komunikasi, dan motivasi karyawan serta membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perkembangan pasar dan teknologi. Berdasarkan temuan ini, organisasi disarankan untuk menerapkan analisis jabatan secara teratur.

Kata kunci: Analisis jabatan, dan Struktur organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan pencapaian tujuan sebuah organisasi sangat bergantung pada cara organisasi dirancang dan dijalankan. Struktur organisasi yang baik menyediakan struktur yang jelas untuk pembagian tugas, tanggung jawab, dan hubungan antar bagian organisasi. Oleh karena itu, proses penyusunan struktur organisasi membutuhkan pendekatan sistematis dan berbasis data. Analisis jabatan adalah salah satu contohnya.

Analisis jabatan adalah proses mendasar dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, kewenangan, serta persyaratan kompetensi yang diperlukan untuk suatu posisi kerja. Proses ini mencakup pengumpulan dan pengolahan data terkait pekerjaan secara sistematis untuk menciptakan

gambaran rinci mengenai setiap jabatan di dalam organisasi. Sugiyono (Lumanau et al., 2024) menjelaskan bahwa analisis jabatan mencakup evaluasi terstruktur terhadap komponen-komponen pekerjaan seperti aktivitas kerja, alat yang digunakan, standar kinerja, hingga konteks kerja yang diperlukan. Informasi yang diperoleh dari analisis ini tidak hanya relevan untuk kebutuhan internal organisasi tetapi juga untuk memastikan kesesuaian pekerjaan dengan standar industri. Pentingnya analisis jabatan terletak pada perannya sebagai landasan bagi berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia. Analisis ini membantu organisasi memastikan bahwa tugas-tugas dan tanggung jawab setiap posisi dirancang secara optimal untuk mendukung tujuan strategis. Dengan memahami kebutuhan spesifik dari setiap jabatan, organisasi dapat menempatkan individu yang memiliki kompetensi yang sesuai, sehingga memaksimalkan produktivitas dan efisiensi. Selain itu, analisis jabatan berperan penting dalam pengembangan struktur organisasi yang jelas, memastikan pembagian tugas yang adil, dan mencegah tumpang tindih peran diantara karyawan (Nasution et al., 2021).

Menurut Sedarmayanti (Yurniati., 2016) analisis jabatan yang dilakukan dengan baik menjadi dasar penting dalam merancang struktur organisasi yang optimal. Pentingnya analisis jabatan terletak pada perannya sebagai landasan bagi pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam menentukan struktur organisasi. Analisis ini membantu organisasi merancang tugas-tugas secara efisien, menghindari tumpang tindih peran, dan memastikan setiap jabatan dirancang untuk mendukung tujuan strategis organisasi.

Banyak organisasi menghadapi kesulitan untuk tetap relevan dan bersaing seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan pasar. Dalam situasi seperti ini, analisis jabatan berfungsi sebagai alat strategis untuk menyesuaikan struktur organisasi dengan perubahan kebutuhan organisasi. Dengan memahami dinamika pekerjaan dan kebutuhan karyawan, organisasi dapat menyesuaikan peran dan tanggung jawab. Mereka juga dapat membuat struktur yang lebih fleksibel.

Menurut Rohmah (2019) (Wardhana, 2024), struktur organisasi adalah cara formal untuk mengelompokkan orang-orang dan pekerjaan mereka, serta pola formal aktivitas dan hubungan antara berbagai sub-unit organisasi, yang sering digambarkan dalam bagan. Struktur organisasi menetapkan cara pekerjaan dan tanggung jawab dibagi, dikelompokkan, dan diatur secara formal. Dalam pernyataan ini, di sebutkan enam komponen utama yaitu departementalisasi, rantai komando, spesialisasi pekerjaan, rentang kendali, sentralisasi dan desentralisasi, dan formalisasi. Suatu sistem atau jaringan kerja untuk tugas, pelaporan, dan komunikasi menghubungkan pekerjaan individu dengan kelompok (Wahjono, 2022).

Struktur organisasi adalah sistem yang harus digunakan oleh manajer untuk menggerakkan aktivitas untuk mencapai tujuan bersama. Struktur organisasi harus selalu dievaluasi untuk memastikan bahwa konsisten dalam pelaksanaan operasi secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan saat ini (Nurhayati & Darwansyah, 2013). Struktur organisasi membantu organisasi membagi jabatan dan pekerjaan yang ada. Pembagian atau penentuan jabatan ini pasti akan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan (Isnainny., 2020).

Perusahaan biasanya memiliki struktur organisasi yang berbeda. Struktur seperti matriks, sederhana, dan birokrasi adalah yang paling umum (M et al., 2020). Jenis struktur organisasi yang berbeda cenderung mempengaruhi, dengan masing-masing jenis memiliki kekuatan dan kelemahan. Dengan kata lain, pembagian struktur organisasi organisasi yang efektif akan menghasilkan kualitas dan standar yang tinggi di seluruh organisasi (M et al., 2020). Tidak ada struktur organisasi yang benar-benar sempurna, tetapi menurut Stoner dalam Siswanto (2005:99), hal-hal yang harus diperhatikan jika kita ingin memiliki struktur organisasi yang baik adalah spesialisasi aktivitas, dan sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan, sehingga kinerja pegawai dan karyawan dapat terlaksana dengan baik dan setiap pekerja akan mengetahui apa yang harus dikerjakan (Yurniati., 2016).

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa analisis jabatan yang efektif dapat membantu desain struktur organisasi. Analisis jabatan memungkinkan pembagian tugas yang jelas, menurut penelitian (Mangkunegara, 2019). (Robbins & Judge, 2017) juga menyatakan bahwa analisis jabatan adalah salah satu komponen utama hubungan antara struktur organisasi dan fungsi manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana analisis jabatan memengaruhi penyusunan struktur organisasi. Oleh karena itu, penelitian literatur yang menyeluruh sangat penting untuk mengetahui bagaimana analisis jabatan memengaruhi penyusunan struktur organisasi, khususnya dalam konteks organisasi Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode mereview jurnal (studi literatur) mengenai pengaruh analisis jabatan terhadap penyusunan struktur organisasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah melalui studi kepustakaan atau studi literatur, yang mengandalkan berbagai literatur untuk memperoleh data, melalui pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola dan menganalisis bahan penelitian sebanyak 10 jurnal artikel yang diperoleh oleh kelompok peneliti. Jurnal artikel tersebut

dirangkum dan dibuat dalam bentuk tabel dibawah ini, dimana tabel pertama menyajikan judul, penulis, penerbit, serta tahun publikasi artikel jurnal. Tabel kedua menyajikan isi dari jurnal artikel yang didalamnya berupa tujuan penelitian, temuan atau hasil penelitian, dan rekomendasi yang diberikan dalam penelitian tersebut.

Tabel 1. Identifikasi 10 Jurnal Artikel

No	Judul	Penulis dan Tahun Terbit	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	The Influence of Organizational Structure and Job Analysis on Work Motivation and Its impact on the Performance of the Office of Cooperatives for Small and Medium Enterprises, Industry and Trade (KOPERINDAG) Mentawai Islands Regency	Malahayati Nasution, Susi Yeni, Anton Yondra, Anne Putri (2021)	Untuk menganalisis pengaruh struktur organisasi dan analisis jabatan terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Kepulauan ko entawai.	Menunjukkan bahwa struktur organisasi dan analisis jabatan masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Struktur organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, begitu pula analisis jabatan. Selain itu, motivasi kerja terbukti berperan penting dalam memediasi pengaruh struktur organisasi dan analisis jabatan terhadap kinerja. Dengan kata lain, baik struktur organisasi maupun analisis jabatan memengaruhi kinerja secara langsung dan tidak langsung melalui motivasi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan struktur organisasi dan analisis jabatan yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai.
2.	Review Literatur Manfaat Analisis Jabatan dalam Sebuah Organisasi	Tanti Triyanti Lumanau, Mira Puspita Dewi, Adelina Suryati, Zaharuddin (2024)	Untuk memberikan pemahaman yang jelas mengenai manfaat dari analisis jabatan dalam suatu organisasi, serta bertujuan membantu pembaca memahami tahapan-tahapan yang	Menunjukkan bahwa analisis jabatan memberikan manfaat besar bagi organisasi, seperti memudahkan proses rekrutmen pegawai, membantu evaluasi kinerja,

			<p>dibutuhkan untuk melakukan analisis jabatan yang dapat diterapkan di berbagai organisasi, termasuk organisasi tempat penulis bekerja.</p>	<p>menentukan program pelatihan, menetapkan gaji dan tunjangan pegawai, serta mengelola promosi, demosi, dan mutasi pegawai. Dengan implementasi analisis jabatan yang baik, organisasi dapat menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian mereka, meningkatkan efisiensi kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Analisis jabatan juga berfungsi sebagai dasar dalam manajemen sumber daya manusia, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, evaluasi, dan perancangan ulang struktur organisasi</p>
3.	<p>Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali</p>	<p>Yurniati (2016)</p>	<p>Untuk menganalisis pengaruh analisis jabatan, struktur organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini juga berfokus pada mengkaji pengaruh masing-masing variabel, yaitu analisis jabatan, struktur organisasi, dan kompetensi, terhadap peningkatan kinerja pegawai.</p>	<p>Menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, analisis jabatan, struktur organisasi, dan kompetensi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa perbaikan dalam analisis jabatan, struktur organisasi yang lebih efektif, serta peningkatan kompetensi pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali.</p>
4.	<p>Pengaruh Struktur Organisasi dan Analisis</p>	<p>Isnainny (2020)</p>	<p>Untuk mengevaluasi dan menganalisis pengaruh</p>	<p>Menunjukkan bahwa struktur organisasi</p>

	Pekerjaan terhadap Efektivitas Organisasi pada Politeknik Citra Widya Edukasi di Bekasi		struktur organisasi dan analisis pekerjaan terhadap efektivitas organisasi di Politeknik Citra Widya Edukasi Bekasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kedua variabel tersebut baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap efektivitas organisasi. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda	dan analisis pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi, baik secara individu maupun bersamaan. Namun, efektivitas organisasi di Politeknik Citra Widya Edukasi masih tergolong kurang efektif karena perlu adanya perbaikan pada struktur organisasi dan analisis pekerjaan. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan struktur organisasi yang tepat dan analisis pekerjaan yang jelas untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.
5.	Pengaruh Analisis Pekerjaan dan Struktur Terhadap Kinerja Karyawan	Syifa Ismadinah, M, Azis Firdaus, Asti Marlina (2020)	Untuk menentukan seberapa besar kedua faktor tersebut berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, dan untuk menyarankan para pemimpin untuk meningkatkan analisis pekerjaan dan memberi karyawan arahan yang baik untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri.	Terdapat pengaruh yang kuat dan positif yang menunjukkan bahwa analisis pekerjaan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi	Wafiq Fathurrohman, Muhammad Saiful Bahri, Dwi Ratnasari, Mariyatul Kiptiyah, Mu'alimin (2024)	Untuk meningkatkan kemampuan individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya dan mengukur pencapaian pegawai melalui indikator kompetensi yang mencakup pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan sikap.	Menunjukkan bahwa analisis jabatan, struktur organisasi, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mengidentifikasi bahwa analisis jabatan berperan penting dalam menentukan keterampilan, kemampuan, dan tingkat pengetahuan yang diperlukan

				dalam suatu pekerjaan, serta membantu organisasi dalam menemukan pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien.
7.	Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Ternate	Andini Ramanti Kharie, Greis M. Sendow, Lucky O.H Dotulong (2019)	Untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk kantor cabang Ternate.	Menunjukkan bahwa analisis jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Baik secara simultan maupun parsial.
8.	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperindag Kota Bima	Fatun Fatimah, Wulandari, Kartini Aprianti (2023)	Untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada dinas koperindag kota Bima.	Menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas koperindag kota Bima, analisis jabatan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.
9.	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Dinassosial Kota Probolinggo	Mastina Maksin, Diva Putri Anindita, Hikmah Rahmadaniati Primania. (2021)	Untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.	Menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas sosial.
10.	Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Medco E dan P Indonesia Sumatera Selatan	Heriyanto, Laila Nurfitriah Lubis, Debbie Yuari Siallagan (2020)	Untuk menyoroti bagaimana karyawan sering mengabaikan pentingnya peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi, yang dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan.	Menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara struktur organisasi dan kinerja karyawan di PT Medco E dan P di Indonesia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jurnal-jurnal yang telah dianalisis, ditemukan bahwa cara organisasi dirancang dan dijalankan sangat bergantung pada seberapa berhasil ia mencapai tujuan organisasi mereka. Struktur organisasi yang baik mendefinisikan tugas, tanggung jawab, dan hubungan antar bagian. Untuk menyusun struktur organisasi, pendekatan sistematis dan berbasis data diperlukan, salah satunya adalah analisis jabatan. Menurut penelitian yang dilakukan, analisis jabatan merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya

manusia yang digunakan untuk menentukan tanggung jawab, kewenangan, dan kompetensi yang diperlukan untuk posisi tertentu.

Menurut Sugiyono dalam penelitian Lumanau et al. (2024), analisis jabatan mencakup evaluasi terstruktur tentang aktivitas kerja, alat yang digunakan, standar kinerja, dan konteks kerja yang diperlukan. Informasi ini berguna untuk memenuhi kebutuhan internal organisasi dan untuk memastikan bahwa mereka memenuhi standar industri. Berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia didasarkan pada analisis jabatan. Organisasi dapat menempatkan karyawan yang memiliki kompetensi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dengan memahami kebutuhan khusus dari setiap posisi (putri et al., 2021).

Menurut Yuniarti (2016), analisis jabatan yang dilakukan dengan baik adalah bagian penting dari merancang struktur organisasi yang ideal. Ini memastikan bahwa setiap jabatan dirancang untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Struktur organisasi menetapkan pola hubungan antara berbagai sub unit organisasi dan merupakan cara formal untuk mengelompokkan individu dan pekerjaan mereka. Menurut Rohmah (2019), struktur organisasi terdiri dari formalisasi, desentralisasi, sentralisasi, dan spesialisasi pekerjaan, rantai komando, dan rentang kendali. Struktur organisasi yang baik adalah penting. Menurut Robbins dan Judge (2015), sebagai alat untuk mengarahkan aktivitas untuk mencapai tujuan bersama. Kebutuhan saat ini menuntut evaluasi struktur secara berkala.

Studi menunjukkan bahwa analisis jabatan yang efektif dapat membantu dalam menciptakan struktur organisasi yang lebih jelas dan fleksibel. Isnainny (2020) menemukan bahwa analisis jabatan dan struktur organisasi sangat memengaruhi kinerja organisasi secara individu maupun kolektif. Sebuah penelitian yang dilakukan Malahayati Nasution et al. (2021) menemukan bahwa kedua komponen ini memengaruhi kinerja karyawan dan motivasi mereka untuk bekerja. Dengan menghilangkan tumpang tindih tugas, organisasi dapat membangun struktur yang lebih efisien dan fleksibel untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan pasar. Analisis jabatan menurut Mastina Maksin et al. (2021) sangat memengaruhi kinerja karyawan, ini terutama berlaku untuk penempatan karyawan sesuai keahlian mereka. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Syifa Ismadinah et al. (2020) menemukan bahwa analisis jabatan dan struktur organisasi secara bersamaan menyumbang 45,7% dari kinerja karyawan, ini menunjukkan betapa pentingnya kedua komponen ini bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Untuk mencapai efisiensi, mempertahankan relevansi, dan mencapai tujuan strategisnya secara lebih efisien, perusahaan harus melakukan analisis jabatan secara berkala, membuat struktur

organisasi yang fleksibel, dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis jabatan memiliki peran penting dalam mendukung penyusunan struktur organisasi yang efektif dan efisien, dengan mengidentifikasi tanggung jawab, kewenangan, dan kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi kerja. Hal ini memungkinkan pembagian tugas yang jelas, mencegah tumpang tindih peran, dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerja, sekaligus mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Struktur organisasi yang dirancang berdasarkan hasil analisis jabatan dapat menciptakan komunikasi yang efektif antarunit, meningkatkan motivasi karyawan, dan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan teknologi serta dinamika pasar. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk secara rutin mengevaluasi analisis jabatan dan struktur organisasi agar tetap relevan dengan kebutuhan yang berkembang, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, memanfaatkan teknologi pendukung, melibatkan karyawan dalam proses penyusunan struktur, serta memastikan bahwa struktur organisasi yang dibangun bersifat fleksibel untuk menghadapi tantangan masa depan.

DAFTAR REFERENSI

- Isnainny. (2020). Pengaruh struktur organisasi dan analisis pekerjaan terhadap efektivitas organisasi pada Politeknik Citra Widya Edukasi di Bekasi. 5, 91–103.
- Lumanau, T. Triyani., Dewi, M. Puspita., Suryati, Adelina., & Zaharuddin. (2024). Review literatur manfaat analisis jabatan dalam sebuah organisasi. 3.
- M, S. Ismadinah., Firdaus, Azis., & Marlina, Asti. (2020). Pengaruh analisis pekerjaan dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan. Ilmu Manajemen, 3, 395–402.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Perusahaan Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Malahayati., Yeni, Susi., Yodra, Anton., & Putri, A. (2021). Pengaruh struktur organisasi dan analisis jabatan terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kabupaten Kepulauan Mentawai. 5, 444–453.
- Nurhayati, Tatiek., & Darwansyah, A. (2013). Peran struktur organisasi dan sistem remunerasi dalam meningkatkan kinerja. 14, 1–16.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior.

Wahjono, S. Imam. (2022). Struktur organisasi.

Wardhana, Aditya. (2024). Teori organisasi di era digital (Mahir. Pradana, Ed.).

Yurniati. (2016). Pengaruh analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 8, 109–117.