

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 3 No. 4, 2025, Hal. 434 - 441

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PERAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN: TINJAUAN LITERATUR**

Keyla Lena Theresita Afera

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya

Abstrak

Tinjauan literatur ini bertujuan untuk menganalisis peran struktur organisasi dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan dalam konteks psikologi industri dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, studi ini mensintesis temuan dari jurnal-jurnal nasional dan internasional yang terindeks SINTA dan Scopus. Analisis difokuskan pada pola hubungan antara karakteristik struktur organisasi seperti desentralisasi, hierarki, alur komunikasi, dan pembagian tugas dengan motivasi kerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa struktur organisasi yang partisipatif, fleksibel, dan mendukung otonomi berkontribusi positif terhadap motivasi melalui peningkatan rasa memiliki, kejelasan peran, dan keterlibatan. Artikel ini memberikan kontribusi teoritis dan rekomendasi praktis untuk pengembangan desain organisasi yang mendukung kesejahteraan psikologis dan kinerja kerja.

Kata Kunci:

Struktur Organisasi; Motivasi Kerja; Keterlibatan Karyawan; Desentralisasi; Psikologi Industri

Abstract

This literature review aims to analyze the role of organizational structure in influencing employee work motivation within industrial and organizational psychology. Using a descriptive qualitative approach, this study synthesizes findings from national and international journals indexed by SINTA and Scopus. The analysis focuses on identifying patterns in the relationship between structural characteristics such as decentralization, hierarchy, communication flow, and division of tasks and employee motivation. The findings show that a participative, flexible, and autonomy-supporting organizational structure positively contributes to motivation by fostering a sense of belonging, clarity of roles, and engagement. This paper contributes a theoretical perspective and practical recommendations for developing organizational designs that enhance psychological well-being and performance at work.

Keywords: *Organizational Structure; Work Motivation; Employee Engagement; Decentralization; Industrial Psychology*

Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

E-mail: keylалena.23399@mhs.unesa.ac.id

Pendahuluan

Dalam dinamika organisasi modern yang terus berubah akibat digitalisasi dan transformasi kerja, keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau strategi bisnis semata, melainkan juga ditentukan oleh bagaimana struktur organisasi dirancang dan diimplementasikan. Struktur organisasi memainkan peran penting sebagai kerangka formal yang mengatur hubungan kerja, alur komunikasi, pembagian tugas, serta aliran otoritas dalam suatu perusahaan (Murtafiah et al., 2023). Lebih dari sekadar susunan administratif, struktur organisasi juga membentuk pola perilaku individu dan kolektif di dalam suatu organisasi (Marlina et al., 2020).

Fenomena yang kini banyak terjadi di dunia kerja yaitu rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal ini menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan, yang tidak hanya bersumber dari faktor internal individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh aspek struktural dalam organisasi. Penelitian Syahtaria et al. (2024) menunjukkan bahwa struktur yang terlalu sentralistik dan hierarkis dapat menurunkan motivasi karena membatasi otonomi, partisipasi, dan penghargaan terhadap peran karyawan. Sebaliknya, struktur organisasi yang lebih fleksibel dan partisipatif memberikan ruang bagi karyawan untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan, yang pada akhirnya meningkatkan rasa memiliki, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik.

Secara teori, kondisi ini selaras dengan pendekatan psikologi organisasi, khususnya dalam kerangka *Self-Determination Theory* yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar psikologis seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan untuk mendukung motivasi yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, struktur organisasi tidak hanya berperan secara teknis, tetapi juga memiliki implikasi psikologis yang mendalam terhadap perilaku dan kesejahteraan kerja karyawan (Azizah et al., 2014).

Meskipun telah banyak studi yang meneliti hubungan antara struktur organisasi dan motivasi kerja, integrasi temuan-temuan tersebut dalam konteks kerja kontemporer masih terbatas. Terutama dalam menghadapi pergeseran nilai-nilai kerja, munculnya generasi tenaga kerja baru yang lebih menghargai kolaborasi, transparansi, dan pengembangan diri, serta tantangan adaptasi organisasi dalam era kerja hibrid dan digital. Di sinilah letak kesenjangan penelitian yang penting untuk ditelaah lebih lanjut, agar pemahaman tentang peran struktur organisasi tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga dapat dimanfaatkan secara praktis dalam merancang organisasi yang lebih manusiawi dan efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai pendekatan dan temuan penelitian terkait hubungan antara struktur organisasi dan motivasi kerja, menyusun analisis kritis terhadap pola hubungan keduanya dalam berbagai konteks organisasi dan memberikan rekomendasi konseptual untuk desain struktur organisasi yang mendukung kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan.

Hipotesis pengembangan dalam kajian ini menyatakan bahwa struktur organisasi yang responsif, partisipatif, dan mendorong otonomi kerja memiliki potensi lebih besar dalam meningkatkan motivasi karyawan dibandingkan struktur yang bersifat sentralistik dan birokratis. Efektivitas struktur organisasi tidak hanya bergantung pada bentuk formalnya, tetapi juga pada sejauh mana struktur tersebut mampu memenuhi kebutuhan psikologis dasar individu dalam lingkungan kerja modern.

Sebagai kerangka konseptual, kajian ini didasarkan pada integrasi konsep struktur organisasi (dimensi formalitas, desentralisasi, fleksibilitas) dan motivasi kerja (berbasis teori motivasi

intrinsik), serta mengaitkannya dengan kebutuhan psikologis karyawan dalam kerangka psikologi industri dan organisasi. Hubungan keduanya dikaji melalui tinjauan literatur terhadap artikel-artikel ilmiah terindeks nasional dan internasional (SINTA dan Scopus), untuk menghasilkan sintesis konseptual yang dapat digunakan sebagai pijakan dalam desain organisasi yang lebih adaptif dan humanistik.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur, yang bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis temuan ilmiah terkait hubungan antara struktur organisasi dan motivasi kerja karyawan dalam konteks psikologi industri dan organisasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari artikel-artikel ilmiah yang telah dipublikasikan dan terindeks SINTA atau Scopus, serta dapat diakses secara daring melalui basis data seperti Google Scholar, Garuda, dan Publish or Perish.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh artikel jurnal yang membahas struktur organisasi dan motivasi kerja, sementara sampel terdiri dari 3 artikel terpilih berdasarkan kriteria inklusi, yaitu artikel yang secara eksplisit mengkaji dua variabel utama yaitu struktur organisasi dan motivasi kerja.

Data dianalisis menggunakan pendekatan tematik, yaitu dengan mengelompokkan artikel berdasarkan tema atau pola tertentu seperti bentuk struktur organisasi, dimensi motivasi kerja, dan konteks organisasi. Metode analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi hasil penelitian, kesamaan dan perbedaan, yang relevan, sehingga hasil sintesis dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan artikel, yaitu memberikan pemahaman konseptual mengenai peran struktur organisasi dalam membentuk motivasi kerja yang berkelanjutan.

Hasil dan Pembahasan

Table 1. Hasil Penelitian Terdahulu

Author	Hasil Penelitian Terdahulu
Arif Rahmanto, Rizali hadi, Ria Firdaus (2023)	Struktur organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa struktur organisasi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan nilai t-hitung sebesar 23.0555 dan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$), yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi yang baik yang ditandai dengan pembagian tugas yang jelas, hubungan koordinasi yang efektif, dan saluran komunikasi yang terstruktur mampu meningkatkan dorongan kerja karyawan secara signifikan. Implikasinya, struktur organisasi yang tertata rapi dapat menciptakan kejelasan peran,

mengurangi konflik tugas, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab dalam diri karyawan. Hal ini pada akhirnya mendorong peningkatan motivasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Andhi sukma H, Saiful Bahri, M. Shabri abd. Majid (2018) Struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil uji menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) melalui perangkat lunak AMOS menunjukkan nilai Critical Ratio (CR) sebesar 4,331 dan nilai signifikansi (P) < 0,001, serta koefisien pengaruh (beta) sebesar 0,609. Ini berarti bahwa setiap perbaikan atau penyempurnaan dalam struktur organisasi seperti spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, dan tingkat formalisasi akan secara langsung meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Motivasi kerja dalam konteks ini mencakup peningkatan mutu pekerjaan, pelaksanaan tugas yang efektif, inisiatif yang tinggi, hubungan kerja yang harmonis, serta adanya pengakuan terhadap pengorbanan pegawai. Struktur organisasi yang jelas dan teratur memberikan kepastian peran dan tanggung jawab, memperlancar komunikasi dan koordinasi antarunit, serta menciptakan rasa keadilan dan kejelasan karier, yang semuanya berkontribusi pada meningkatnya semangat dan komitmen kerja pegawai.

Situmorang, Mukhtar, dan Yasin (2020) Struktur organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa koefisien jalur dari struktur organisasi terhadap motivasi kerja ($X_1 \rightarrow X_2$) adalah sebesar 0,422 dengan nilai t hitung 4,381 (lebih besar dari t tabel 1,98), sehingga hipotesis diterima. Ini berarti semakin baik dan efektif struktur organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.

Struktur organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup elemen-elemen

seperti spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasidesentralisasi, dan formalisasi. Struktur yang efektif membantu memperjelas tugas, tanggung jawab, dan alur komunikasi, yang pada akhirnya meningkatkan rasa aman, penghargaan, kejelasan peran, serta keterlibatan karyawan dalam proses kerja.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa struktur organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga memberikan efek tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Dengan kata lain, struktur organisasi yang kuat dan profesional menjadi fondasi penting dalam membangun motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Table 2. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

Persamaan dari ketiga penelitian terdahulu	Perbedaan dari ketiga penelitian terdahulu
<p>Dari ketiga penelitian diatas menunjukkan bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan.</p>	<p>Pada Penelitian Arif Rahmanto menekankan pembagian tugas yang jelas serta saluran komunikasi yang terstruktur antar karyawan dalam suatu organisasi akan menciptakan rasa tanggung jawab, memperkuat rasa memiliki, dan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.</p>
<p>Dari ketiga penelitian diatas menjelaskan bahwa struktur organisasi dianggap sebagai variabel strategis yang mampu menciptakan kejelasan peran, mengurangi konflik, dan meningkatkan rasa memiliki serta tanggung jawab setiap karyawan yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja.</p>	<p>Pada penelitian Andhi Sukma mendalami struktur organisasi dalam tiga elemen utama yaitu spesialisasi pekerjaan, departementalisasi dan formalisasi yang dapat menciptakan rasa keadilan, kepastian peran, serta peluang karier yang jelas, yang meningkatkan motivasi karyawan.</p>

Pada ketiga penelitian diatas sepakat bahwa struktur organisasi yang efektif (meliputi pembagian tugas, koordinasi, dan komunikasi yang baik) dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pada penelitian situmorang mendalami cakupan yang lebih luas dari elemen struktur organisasi yaitu sentralisasi, desentralisasi, spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, dan formalisasi. Hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi yang fleksibel dapat menyeimbangkan antara kendali pusat dan pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kejelasan peran, rasa aman, serta keterlibatan karyawan, sehingga berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil sintesis dari tiga studi utama yang ditelaah dalam kajian ini, yaitu Rahmanto et al. (2023), Sukma et al. (2018), Situmorang et al. (2020), menunjukkan bahwa Struktur organisasi terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan atau menurunkan motivasi kerja karyawan. Ketiga studi tersebut secara konsisten menegaskan bahwa struktur organisasi yang efektif mampu meningkatkan semangat, keterlibatan, dan kepuasan kerja pegawai. Faktor struktural dalam organisasi tidak bisa dipandang sebagai elemen administratif semata, melainkan sebagai instrumen strategis dalam membentuk perilaku kerja, hal ini sejalan dengan penelitian Andina et al. (2024) yang menegaskan bahwa struktur organisasi tidak hanya berdampak administratif, tetapi berperan besar dalam membentuk motivasi dan perilaku kerja pegawai.

Hasil penelitian Rahmanto et al. menekankan pentingnya kejelasan peran, koordinasi yang baik, dan komunikasi terstruktur dalam meningkatkan dorongan kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Yeni et al. (2023), yang menunjukkan bahwa struktur organisasi yang jelas dan sistematis berkontribusi langsung terhadap peningkatan motivasi dan kualitas pelayanan. Ini sejalan dengan teori kebutuhan dasar dari Coudray et al. (2019), yang menyebutkan bahwa kejelasan peran dan struktur mendukung pemenuhan kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterkaitan sosial. Penelitian ini memberikan landasan kuat bahwa struktur organisasi harus mampu menjawab kebutuhan tersebut untuk mendorong motivasi intrinsik.

Sementara itu, temuan Sukma et al. (2018), melalui pendekatan Structural Equation Modeling menunjukkan bahwa variabel-variabel seperti spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, dan formalisasi menjadi dimensi penting yang memediasi hubungan antara struktur dan motivasi kerja. Ini memperkuat argumen bahwa struktur organisasi yang terlalu longgar tanpa kepastian peran justru bisa menurunkan kinerja. Aghitsni et al. (2022), menemukan bahwa ketidaktepatan dalam desain struktur organisasi dapat melemahkan motivasi kerja, terutama jika tidak didukung oleh kepastian tugas dan batas tanggung jawab yang jelas, sehingga perlu adanya keseimbangan antara fleksibilitas dan formalisasi.

Penelitian Situmorang et al. (2020), menambahkan dimensi penting mengenai efek tidak langsung struktur terhadap kinerja, yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini menekankan pentingnya melihat struktur organisasi tidak hanya dari sisi hierarki, tetapi juga sebagai sistem yang mendukung keberfungsian psikologis pegawai. Dalam konteks perubahan organisasi yang cepat akibat disrupsi digital, struktur yang adaptif dan kolaboratif menjadi kunci dalam menjaga motivasi tetap tinggi.

Dari ketiga studi tersebut juga dapat disimpulkan bahwa struktur yang bersifat sentralistik cenderung menghambat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, sementara struktur yang lebih desentralistik dan partisipatif justru mampu memperkuat keterlibatan dan rasa memiliki. Keterlibatan ini menjadi elemen penting dalam meningkatkan motivasi kerja, sebagaimana ditekankan dalam *teori motivasi dua faktor Herzberg*. Menurut Herzberg dalam Azwanda et al. (2024), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu:

- Faktor motivator (intrinsik), seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan yang menantang, dan peluang pengembangan diri. Faktor-faktor ini berperan langsung dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai. Dalam konteks struktur organisasi, desain yang memberi ruang partisipasi dan otonomi akan memungkinkan munculnya faktor-faktor motivator ini, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal.
- Faktor higiene (ekstrinsik), seperti kebijakan perusahaan, hubungan antar rekan kerja, gaji, kondisi kerja, dan keamanan kerja. Faktor-faktor ini tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi keberadaannya sangat penting untuk mencegah ketidakpuasan. Struktur organisasi yang terlalu birokratis dan hierarkis sering kali menciptakan hambatan psikologis dan komunikasi yang buruk, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat mengganggu faktor higiene dan menurunkan semangat kerja.

Penerapan model Herzberg dalam konteks struktur organisasi menunjukkan bahwa untuk benar-benar meningkatkan motivasi, organisasi tidak cukup hanya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bebas dari konflik, tetapi juga harus menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, diberi tanggung jawab, dan mendapatkan pengakuan atas kontribusinya. Dengan demikian, struktur yang desentralistik dan mendukung partisipasi karyawan tidak hanya mendorong keterlibatan, tetapi juga menjadi landasan bagi terbentuknya motivasi yang bersifat jangka panjang dan berkelanjutan. Penelitian oleh Taufik (2003), juga mendukung bahwa struktur organisasi yang menekankan partisipasi dan keterlibatan aktif dapat meningkatkan semangat kerja serta mengurangi kejenuhan pegawai.

Dalam konteks organisasi modern, hasil-hasil ini memberikan sinyal penting bahwa struktur organisasi tidak lagi bisa bersifat statis dan birokratis. Organisasi yang ingin bertahan dan berkembang harus mendesain struktur kerja yang fleksibel, responsif, dan berbasis pada kekuatan tim. Hamiruddin et al. (2019), menunjukkan bahwa struktur organisasi yang mendukung kerja tim dan komunikasi terbuka berdampak langsung pada motivasi dan kinerja pegawai. Adaptabilitas dan pemberian ruang untuk inovasi menjadi tuntutan utama agar karyawan merasa dilibatkan, diakui, dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Noor (2012) menekankan bahwa budaya dan struktur organisasi yang memberi kebebasan berinovasi berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan psikologis pegawai yang berdampak pada motivasi.

Kesimpulan

Hasil studi literatur menunjukkan bahwa struktur organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Struktur yang jelas, komunikatif, dan adaptif mendorong munculnya kejelasan peran, efisiensi kerja, serta memperkuat rasa tanggung jawab dan keterlibatan individu. Sebaliknya, struktur yang terlalu kaku dan hierarkis cenderung membatasi ruang gerak karyawan untuk berpikir mandiri, berinovasi, dan berkembang, sehingga berdampak negatif terhadap motivasi kerja. Dalam konteks organisasi modern yang terus menghadapi perubahan, struktur yang responsif, partisipatif, dan mendorong otonomi kerja lebih relevan untuk diterapkan guna menjawab kebutuhan psikologis karyawan dan tuntutan kerja yang semakin dinamis.

Saran dari penelitian ini adalah perlunya evaluasi berkelanjutan terhadap desain struktur organisasi agar tetap adaptif terhadap perkembangan kebutuhan tenaga kerja dan lingkungan kerja digital. Selain itu, hasil studi ini memiliki keterbatasan karena hanya didasarkan pada analisis literatur sekunder, tanpa pengujian empiris secara langsung. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif atau studi lapangan guna menguji hubungan kausal antara struktur organisasi dan motivasi kerja, serta mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi lainnya seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau iklim kerja, agar diperoleh temuan yang lebih aplikatif dan kontekstual.

Daftar Referensi

- Aghitsni, Intan, W., Busyra, & Nur. (2022). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 38–51.
- Andina, N., & Ali, H. (2024). *Pengaruh Struktur Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Strategi Perusahaan*. 2(1), 1–9.
- Azizah, F. N., Thoyib, A., & Irawanto, D. W. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*.
- Coudray, C., Palmer, R., & Frazier, P. (2019). Moderators of the Efficacy of a Web-Based Stress Management Intervention for College Students. *Journal of Counseling Psychology*, 66(6), 747–754. <https://doi.org/10.1037/cou0000340>
- El, Y., Azwanda, H., Hasri, S., Herzberg, F., & Herzberg, M. (2024). *Model Dua Faktor Herzberg Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai*. 8(12), 862–866.
- Hamiruddin, Hajar, I., & Saleh, S. (2019). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*. 3(1), 138–151.
- Hanafi, A. S., Bahri, S., & Shabri, M. (2018). Pengaruh Struktur Organisasi dan Analisis Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Monex: Journal Research Accounting Politeknik Tegal*, 7(2), 385–392.
- Ismadinah, Firdaus, Azis, S., Muhamad, M., & Asti. (2020). Pengaruh Analisis Pekerjaan Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 395. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3894>
- Noor, Z. A. (2012). *Zainul Arifin Noor Universitas Achmad Yani Banjarmasin, Kalimantan Selatan Dewasa ini persaingan dalam dunia usaha menunjukkan adanya persaingan yang semakin lama semakin ketat. Hal ini dan pelayanan yang baik pula. Mampunya yang semakin ketat tersebut*. 80, 473–486.
- Nurul Hidayati Murtafiah, Putri Intan Yulianti, Imam Nurjaman, & Ridwan. (2023). Konsep Dasar Struktur Organisasi. *Jurnal Penelitian Progresif*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.61992/jpp.v3i1.97>
- Rahmanto, A., Hadi, R., & Firdaus, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Di PT Tanjung Power Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 12(1), 32. <https://doi.org/10.20527/jbp.v12i1.15511>
- Situmorang, O., Mukhtar, M., & Yasin, M. (2020). The Effect Organizational Structure and Work Motivation on Vendor's Employee performance at Automotive Distributor in Indonesia. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 4(2), 84–93. <https://doi.org/10.21009/jobbe.004.2.07>
- Syahtaria, M. I., & Info, A. (2024). *motivasi kerja terhadap komitmen organisasi tingkat kepala seksi di Mabes TNI AL*. 10(3), 746–759.
- Taufik, Y. (2003). *(Studi Kasus Di Politeknik Lp3i Bandung)*. 1–12.
- Yeni, A., Roza, S., & Wahyu, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok). *Journal Bintang Manajemen*, 1, 76–87.