"EFEKTIVITAS PELATIHAN PEMBUATAN DAN PENGEMBANGAN STRUKTUR ORGANISASI SEDERHANA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWASTA DI KOTA MALANG"

Made Iska Aprilita Wardani [1] , Yudhi Anggoro[2] , Roni Angger Aditama[3], Kristin Juwita[4],
[1,2,3)]Program Studi Manajemen
[1,2)]STIE INDOCAKTI
Jl. Panji Soeroso 91 A Malang
[4)]Institut Teknologi dan Bisnis PGRI Dewantara
Jl. Prof. Muh. Yamin No. 77, Jabon, Jombang.
*Email: made.iska5485@gmail.com

ABSTRAK

Setiap perusahaan selalu menginginkan adanya pertumbuhan dan pengembangan operasional dalam usahanya secara profesional. Hal tersebut dapat di dukung dengan karyawan yang mempunyai kemampuan dan pengalaman sesuai bidang operasional dalam pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan pembuatan serta adanya perkembangan struktur organisasi sederhana kepada kinerja karyawan swasta di kota Malang. Metode kualitatif dilakukan dengan mengamati peran pelatihan terhadap keberhasilan kinerja karyawan. Obyek penelitian adalah tim karyawan swasta di kelas kepemimpinan.

Penelitian ini selain mengevaluasi efektivitas pelatihan pembuatan dan pengembangan struktur organisasi terhadap kinerja, juga menganalisa manfaat dan keterbaruan struktur organisasi perusahaan, serta kemampuan karyawan dalam pembuatan struktur organisasi pada bagian masing-masing. Penelitian ini memberikan dukungan terhadap pembuatan dan pembaharuan struktur organisasi yang telah dijalankan maupun yang baru ditetapkan dengan harapan mampu menyumbang hasil kinerja lebih baik sesuai tujuan perusahaan. Penelitian ini diharapkan membantu dan mengendalikan peta kinerja masing-masing departemen maupun perusahaan secara general serta minimalisir kesalahan penempatan SDM sehingga lebih efektif dan efisien.

Kata kunci : pelatihan, struktur organisasi, kinerja, efisiensi, efektivitas.

ABSTRACT

Every company always desires growth and operational development in its business in a professional manner. This can be supported by human resources with the appropriate competencies and experiences in the operational field. This research have a purpose that determine for the effectiveness training for creating and developing a simple organizational structure for performance at private sector employees in Malang city. A qualitative method is conducted by observing training role model in the of employee performance successful. Object of the research is a team of private sector employees in a leadership class. This research not only evaluates the effectiveness of training in creating and developing organizational structures on performance but also analyzes the benefits and innovations of the company's organizational structure, as well as the employees' capabilities in creating organizational structures in their respective areas. This research provides support for the creation and renewal of organizational structures that have been implemented as well as newly established ones, hoping to contribute to better performance results has been executed with the objectives of *company's . The result of*

this study are expected to assist and control performance map for each department at general company, nor minimize errors in human resource placement, making it more effective and efficient.

Keywords ***:*** *training, performance, efficiency, effectivity*

PENDAHULUAN

Struktur Organisasi adalah sebuah mekanisme yang secara formal menunjukkan perwujudan ketetapan pola hubungan diantara perbedaan manfaat, area, level atau kedudukan, tugas, wewenang serta tanggung jawab yang berupa standarisasi, sentralisasi atau desentralisasi, koordinasi pada saat membuat keputusan serta besaran satuan standart kerja.

Efektivitas pelatihan pembuatan serta pengembangan Struktur Organisasi sederhana terhadap kinerja karyawan swasta di kota Malang bermanfaat untuk perbaikan dan pengembangan keilmuan SDM personal berkelanjutan. Para personal SDM yang mengikuti pelatihan mencapai tujuan apabila personal menanggapi permasalahan yang berkaitan dengan struktur organisasi dengan lebih baik. Efektivitas pelatihan ini mampu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mampu membantu analisa efektivitas pelatihan pembuatan dan pengembangan Struktur Organisasi sederhana terhadap kinerja karyawan swasta di kota Malang. Sebagian besar usaha mengandalkan sumberdaya manusia. Kinerja SDM diawali perencanaan, diikuti penerimaan karyawan (rekrutmen), pelatihan dan pengembangan, pemberian *reward* atau kompensasi, penilaian kinerja, serta proses pemeliharaan. Dalam penelitian lebih berfokus kepada perencanaan kerja.

Karyawan dengan pengetahuan penempatan SDM yang kurang akan memperlambat proses kinerja personal ataupun general di bidang apapun. Proses penempatan ataupun pemindahan karyawan dalam sebuah usaha membutuhkan keterampilan dan kemampuan SDM khusus agar penempatan SDM sesuai yang dibutuhkan dan sesuai tujuan.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar hasil bahwa pelatihan menjadikan pengetahuan dan pengalaman karyawan mengalami perbaikan dan pengembangan secara spesifik di bagian masing-masing ataupun secara general .

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Teja (2019), pelatihan adalah faktor yang mempengaruhi perkembangan karir terhadap kinerja. Pelatihan ini dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan yang disesuaikan bidang serta indikator yang jelas harus tercapai dalam pengembangan kinerja. Adapun tujuan pelatihan yang utama adalah karyawan mempunyai kemampuan kerja yang mandiri dengan keilmuan yang didapatkan.

Menurut Rihardi (2021), pelatihan orientasinya kepada hasil kerja bukan kepribadian. Metode mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru untuk melaksanakan pekerjaan supaya karyawan berkinerja baik bisa dalam bentuk pelatihan internal seperti pengajaran dan rotasi pekerjaan yang paling umum dilaksanakan. Sedangkan bentuk pelatihan eksternal bisa berupa kursus, seminar, pelatihan, pendidikan. Adapun manfaat pelatihan yakni dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menaikkan pendapatan, mampu menurunkan proses *turn over,* dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, serta memunculkan komitmen karyawan.

Penelitian tentang efektivitas pelatihan dalam hal ini mempunyai tujuan analisa

literatur, pengamatan secara langsung terhadap pelatihan dan manfaat pelatihan SDM tentang pembuatan Struktur Organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan, informasi dan pengalaman dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Gustiana et al.,(2022) beberapa indikator yang membutuhkan pertimbangan dalam pelatihan yaitu : tujuan pelatihan, standart pelatihan, peningkatan kemampuan, kualifikasi per bidang, profesionalitas serta kompetensi, materi pelatihan sesuai kebutuhan, metode kegiatan pelatihan efektif yang sesuai jenis materi, kemampuan peserta, dan peserta pelatihan sesuai kualifikasinya.

Menurut Putri et al.(2023) variabel pelatihan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun efektivitas pelatihan kerja yang lebih baik akan menjadikan kompetensi dan kinerja semakin meningkat.

Adapun rumusan masalah yang akan yang dibahas adalah tujuan pelatihan itu sendiri, efektivitas pelatihan pembuatan dan pengembangan struktur organisasi, manfaat dan keterbaruan struktur organisasi perusahaan, kemampuan karyawan dalam pembuatan struktur organisasi pada bagian masing-masing.

METODE PENELITIAN

Penggunaan metode dalam penelitian ini dilaksanakan dengan pengumpulan data, dianalisa lalu disimpulkan. Adapun penggunaan data primer yang digunakan adalah sebuah hasil wawancara mengenai tujuan pelatihan dan efektivitasnya, manfaat dan keterbaruan struktur organisasi dalam perusahaan, serta kemampuan karyawan dalam pembuatan struktur organisasi. Penelitian ini bersifat ilmiah, dimana metode pengumpulan data antara lain :

1. Pengamatan atau Observasi
   Pengamatan adalah proses biologis dan psikologis yang tersusun secara komplek. Dengan proses mengamati dan mengingat. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian yakni efektivitas pelatihan pembuatan dan pengembangan Struktur Organisasi sederhana terhadap kinerja karyawan swasta di kota Malang.
2. Wawancara
   Wawancara adalah proses pendataan dengan cara tanya jawab dengan panduan wawancara.

Pengumpulan data dengan metode wawancara tidak terstruktur dan pengamatan hasil pelatihan dengan beberapa karyawan swasta di kota Malang.

Pengamatan merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Observasi adalah pengamatan sistematis dan disengaja terhadap gejala kemudian dicatat (Sugiyono, 2018).

Wawancara adalah sebuah proses mengumpulkan data penelitian melalui proses tanya jawab sedangkan interaksi pewawancara dengan responden memakai suatu instrumen yaitu pedoman wawancara. Penelitian terhadap pustaka merupakan sebuah teknik mengumpulkan data-data buku, kepustakaan, catatan serta laporan yang mempunyai alur hubungan dengan masalah penelitian. Adapun teknik ini digunakan untuk mendapatkan fakta dan pendapat tertulis dengan literatur yang lebih luas mengenai permasalahan yang dipelajari (Nazir, 2014).

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati efektivitas hasil pelatihan sebanyak 1 kali selama 2 jam pembuatan struktur organisasi pada tim karyawan di beberapa perusahaan swasta. Batasan waktu tersebut dipilih karena keterbatasan tim peneliti dan kesempatan para karyawan yang hadir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini peserta pelatihan adalah karyawan di berbagai bidang dan spesifikasi kerja dibeberapa perusahaan swasta sebanyak 35 orang.

Efektivitas pelatihan disini adalah mampu meningkatkan kualitas SDM untuk membuat perencanaan, melaksanakan, menganalisa serta mengevaluasi struktur organisasi yang dibuat masing-masing saat pelatihan pembuatan struktur organisasi. Pelatihan ini juga membantu proses pengembangan SDM berupa ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai pembuatan struktur organisasi sederhana sesuai bidang dan departemen masing-masing. Keilmuan dan pengalaman tersebut diberikan kepada para karyawan yang mempunyai potensi kemampuan di bidang kepemimpinan dan membutuhkan dan pelatihan tersebut untuk dapat mengurai permasalahan dan memberikan solusi.

Pelatihan dilakukan secara langsung pada sebuah tim karyawan swasta di kelas khusus materi kepemimpinan. Pelatihan dilakukan agar karyawan mampu mengerti dan memahami mengenai pentingnya struktur organisasi dan mampu berpraktek membuat struktur organisasi secara langsung. Peserta pelatihan adalah karyawan swasta di berbagai bidang dalam satu kelas kepemimpinan. Sosialisasi pelatihan pembuatan struktur organisasi secara sederhana ini secara langsung di grup sumber daya manusia karyawan swasta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan, termasuk dalam membuat karyawan mampu menganalisa kebutuhan operasional perusahaan secara general maupun per departemen, kebutuhan jumlah karyawan, penempatan karyawan yang efektif dan efisien dengan keilmuan, kecocokan dengan kemampuan calon karyawan, karakteristik calon karyawan, pengalaman serta keterampilan, serta peluang yang ada.

Sebelum adanya pelatihan pembuatan dan pengembangan struktur organisasi sederhana peserta pelatihan hanya mengetahui struktur organisasi yang telah ada diperusahaan tanpa tau prosesnya tanpa tau manfaatnya. Ataupun banyak juga usaha kecil yang justru operasionalnya berjalan tanpa adanya struktur organisasi.

Adapun kemampuan yang didapatkan setelah pelatihan ini adalah membantu peserta menyelesaikan struktur organisasi di pekerjaan atau departemen masing-masing. Awalnya pelatihan dilaksanakan dengan mendesain sketsa secara manual struktur organisasi dikertas kosong dengan menuliskan semua item pekerjaan dan mengolah penempatan semua bagian operasionalnya. Kemudian setelah dipertimbangkan secara matang dan merasa fix dengan sketsa tersebut baru diolah dengan aplikasi yang bisa menggambarkan struktur organisasi. Adapun aplikasi yang digunakan diantaranya adalah Microsoft office (*Microsoft excel*, *Microsoft word*), WPS Office, Canva. Ketiga aplikasi tersebut menyesuaikan kemudahan dan kenyamanan peserta pelatihan sendiri-sendiri.

Adapun hasil penelitian keefektivitasan yang dihasilkan dari pelatihan pembuatan dan pengembangan struktur organisasi sederhana terhadap kinerja karyawan swasta di kota Malang ini diantaranya adalah:

1. Mampu membuka dan membuat desain struktur organisasi melalui penggunaan aplikasi Microsoft Office, utamanya microsoft word dan microsoft excell.
2. Mampu membuka, mengenal dan membuat desain struktur organisasi aplikasi canva.
3. Mampu mengenali kebutuhan Sumber Daya Manusia di departemen kerja perusahaan atau usaha masing-masing.
4. Lebih mampu menganalisa karakteristik dan kemampuan Sumber Daya Manusia serta penempatan posisi yang lebih tepat pada sebuah usaha.
5. Lebih mampu menganalisa "*the right man in the right place*" yang berarti

penempatan sumber daya manusia di tempat yang tepat.
6. Mampu memberikan saran penempatan, rotasi, mutasi dan demosi kerja.
7. Mampu mengenal, mengerti dan memahami hierarki pembagian tugas dan hubungan kerja antara organisasi.
8. Mendefinisikan hierarki dan alur komando
9. Memperjelas peran dan tanggung jawab dan wewenang
10. Mengoptimalkan efisiensi
11. Mempercepat pengambilan keputusan
12. Meningkatkan koordinasi
13. Meningkatkan produktivitas
14. Memperkuat komunikasi

Hasil penelitian ini menghasilkan sumber daya manusia yang berproses dalam pengembangan dan berdampak pada kinerjanya. Efektivitas adanya pelatihan serta pengembangan pembuatan struktur organisasi ini membawa pengaruh terhadap para peserta pelatihan baik secara mandiri maupun secara general kepada tempat kerja atau usahanya secara langsung. Adapun penelitian yang mendukung penelitian ini, diantaranya penelitian Khairunnisa et al., (2024), dimana pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh positif kearah kinerja, baik secara langsung dan tidak langsung, dan secara parsial maupun simultan.

Selain itu dukungan terhadap hasil penelitian ini juga muncul dari Satria et al. (2024), dimana pelatihan terpengaruh dari tujuan, pembuatan materi, metode yang digunakan, kualifikasi para peserta, serta pelatih yang memiliki kualifikasi baik. Dimana pelatihan membawa efektivitas positif cukup kuat signifikan antara terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini mampu mendukung bahwa pelatihan dan pengembangan pembuatan struktur organisasi, pada setiap peserta mendapatkan manfaat secara langsung ataupun tidak langsung dalam membuat solusi mengenai sumber daya manusia baik dari segi perencanaan, penempatan, pengelolaan dan evaluasi kinerja berdasarkan *job description* dan rantai perintah serta wewenang yang diberikan.

Dukungan juga datang berdasarkan penelitian Gustiana et al., (2022) pelatihan merupakan hal yang penting dan berdampak pada peningkatan kemampuan dan keahlian kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja serta memberikan persaingan sehat dan unggul. Yang seiring sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa pelatihan pembuatan dan pengembangan struktur organisasi mampu meningkatkan kemampuan dan keahlian kerja. Hasil penelitian inipun seiring dengan penelitian Rendika Vhalery; Ari Wahyu Leksono, (2022) yakni pelatihan ini berdayaguna menciptakan solusi permasalahan dalam pekerjaan dengan kemampuan yang lebih profesional.

Penelitian Teja (2019) juga mendukung penelitian ini, yang berpendapat bahwa pelatihan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja jika dibandingkan perkembangan karir. Proses pelatihan dapat memberi manfaat peningkatan kinerja dengan melaksanakan pelatihan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Asih, 2017). Mengatasi permasalahan karyawan dengan melakukan pengawasan yang berkelanjutan, pelatihan serta evaluasi kerja yang bertujuan memotivasi sehingga memberi dampak kinerja karyawan lebih baik (Darsono, 2013).

Menurut Sobari (2025), struktur organisasi yang fleksibel dan mudah beradaptasi semakin mempengaruhi munculnya praktik kerja baru di perusahaan-perusahaan swasta di Indonesia. Beberapa perusahaan yang diteliti telah menerapkan tim fungsional atau gugus tugas, yang efektif dalam menghasilkan solusi kreatif untuk proyek-proyek yang bersangkutan. Perusahaan dapat mempercepat proses pengembangan serta

implementasinya terhadap ide baru dengan sampai kesepakatan struktural antara para pihak. Beberapa contoh inovasi organisasi meliputi :

1. Adanya pengembangan dan peningkatan produk baru maupun yang telah ada.
2. Adanya penerapan teknologi yang baru agar menaikkan tingkat efisiensi atau menciptakan pengalaman *customer* yang lebih baik.
3. Pembentukan mitra strategis ataupun adanya aliansi yang memperluas jangkauan pasar maupun keterkaitannya ke sumber daya lainnya.
4. Melaksanakan penerapan praktek manajemen, seperti adanya manajemen kinerja dengan *background* tujuan atau pendekatan manajemen lain.
5. Adanya pengembangan model bisnis baru, seperti permodelan langganan ataupun berbagi ekonomi.

Pentingnya struktur dalam organisasi berdampak dalam meningkatnya produktivitas usaha dan perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ekobalawati (2020) dimana struktur dan budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap inovasi atau pembaharuan yang mengarah pada produktivitas perusahaan. Selain itu menurut Samhudi (2024), memberikan hasil penelitian bahwa karyawan swasta maupun publik lebih mengutamakan aturan dan dokumen tertulis. Selanjutnya, karyawan lebih suka mengikuti prosedur operasi standar yang akan memberi tahu karyawan untuk memenuhi tugas, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hasil menunjukkan adanya dimensi struktural, sistem formal, sistem yang berstandart, dan partisipasi yang tidak berbeda antara karyawan swasta dan publik. Perusahaan-perusahaan ini memiliki tingkat formalisasi, standardisasi, dan hierarki otoritas yang moderat dan tingkat partisipasi yang lebih rendah. Hal ini mendukung hasil penelitian bahwa dengan adanya pelatihan pembuatan struktur organisasi dapat membantu karyawan untuk mendefinisikan hierarki dan alur komando serta peranan, tanggung jawab dan wewenang para karyawan dan jabatannya.

Menurut Julia & Jiddal Masyruroh (2022) dalam Andina (2024) adapun penempatan level jabatan dan fungsi dalam tingkatan organisasi disebut dengan struktur organisasi dalam perusahaan. Struktur organisasi memiliki fungsi sebagai dasar dalam melaksanakan tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pelaporan kepada atasan, memberikan stabilitas yang berlanjut sehingga membantu organisasi mempertahankan serta mengolah proses interaksi dengan perusahaan. Sedangkan menurut Nurhayati & Darwansyah (2013) dalam Andina (2024), adapun faktor yang mempengaruhi strategi perusahaan dalam struktur organisasi yaitu pembagian kerja dan banyaknya SDM yang mengerjakan, departementalisasi yang fungsinya menggabungkan beberapa pekerjaan ke dalam satu kelompok departemen atau bagian kerja. Hirarki menggambarkan rantai komando diawali tingkatan tertinggi sampai tingkatan terendah. Dalam koordinasi terjadi praktek penggabungan banyak departemen agar berhasil dalam mencapai tujuan. Dan banyaknya karyawan dalam level manajemen seorang pemimpin adalah jumlah karyawan yang berhasil dilakukan pengawasan secara sukses dan efisien. Hal ini mendukung bahwa pelatihan pembuatan struktur organisasi juga berperan untuk mendukung karyawan dalam memahami hierarki alur komando, peran, tanggung jawab serta wewenang para karyawan dan levelnya.

Menurut Khotimah (2025), adanya perubahan struktur organisasi dapat memainkan peran signifikan dalam keberhasilan operasional. Efisiensi operasional dapat ditingkatkan dalam rancangan dinamika struktur organisasi yang strategis dan mencakup perubahan kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi. Struktur yang lebih adaptif dan fleksibel mempunyai peluang agar organisasi merespons perubahan lingkungan lebih

cepat, mengurangi biaya operasional serta membuat keputusan yang lebih tepat. Dalam efektivitas operasional dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepemimpinan yang adaptif, komunikasi internal yang efektif, budaya organisasi dan teknologi pendukung. Penyelarasan antara tujuan startegis dan persyaratan operasional harus diperhitungkan saat menerapkan perubahan dalam struktur organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi harus mencapai keseimbangan antara pemberdayaan tim operasional dan kontrol ketat para manajer. Hal-hal tersebut mendukung hasil penelitian bahwa dengan adanya pelatihan pembuatan dan pengembangan struktur organisasi secara sederhana mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja secara spesifik maupun general.

KESIMPULAN

Kegiatan penelitian terhadap efektivitas pelatihan dan pengembangan pembuatan struktur organisasi bermanfaat untuk semua karyawan perusahaan swasta yang menjadi peserta pelatihan. Dalam prosesnya, pelatihan dan pengembangan SDM pembuatan struktur organisasi dimulai dari perencanaan, penjadwalan dan pelaksanaan serta analisa dan evaluasi pelatihan terhadap seluruh karyawan.

Manfaat yang diperoleh pada penelitian ini yaitu karyawan mampu untuk: (1) membuka komputer atau laptop masing-masing dan *microsoft office* yang penggunaannya khusus *microsoft word* dan *microsoft excel* untuk membuat desain struktur organisasi yang baru; (2) membuka dan mengenal aplikasi canva untuk membuat desain struktur organisasi; (3) mengenali kebutuhan SDM pada departemen tempat kerja atau usaha masing-masing; (4) menganalisa kemampuan dan karakteristik personal SDM serta penempatan posisi dalam struktur organisasi; (5) menganalisa penempatan orang yang tepat di tempat yang tepat; (6) memberikan saran penempatan, rotasi, mutasi dan demosi kerja pada tempat kerja masing-masing; (7) mengenal, mengerti dan memahami hierarki pembagian tugas dan hubungan kerja antara organisasi; (8) mendefinisikan hierarki dan alur komando; (9) memperjelas peran dan tanggung jawab dan wewenang pada perusahaan; (10) mengoptimalkan efisiensi kinerja personal, departemen maupun secara general dalam satu perusahaan; (11) mempercepat pengambilan keputusan dan solusi; (12) meningkatkan koordinasi dan kerja sama dalam sebuah perusahaan; (13) meningkatkan produktivitas usaha; (14) memperkuat komunikasi. Adanya pelatihan kemampuan dan keilmuan karyawan meningkat dan secara tidak langsung memunculkan inovasi dan solusi serta mampu mendukung efisiensi dan efektivitas.

SARAN

Diharapkan hasil pelatihan ini bermanfaat untuk karyawan swasta pada umumnya sebagai pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pengembangan usaha. Dan harapan selanjutnya adalah ada penelitan yang mengarah lebih dalam mengenai struktur organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Andina, Niyar., Hapzi A. (2024). Pengaruh .Struktur Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Strategi Perusahaan. Jurnal Siber Multi Disiplin. Vol. 2, No. 1, April 2024. DOI: https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i1 . https://research.e-siber.org/JSMD

Asih, W., Islam, U. & Agung , S. (2017). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui inisiatif dan orientasi pembelajaran serta kemampuan penyesuaian*. *18*(1), 96–105.

Darsono. (2013). JURNAL EKONOMI – MANAJEMEN – AKUNTANSI No. 35 / Th.XX / Oktober 2013 ISSN:0853-8778. *ANALISIS PENGENDALIAN KUALITAS*

PRODUKSI DALAM UPAYA MENGENDALIKAN TINGKAT KERUSAKAN PRODUK, *35*(35), 1–17.

Ekobalawati, Fransiska. 2020. PENGARUH STRUKTUR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP INOVASI ORGANISASI PERUSAHAAN. DERIVATIF: Jurnal Manajemen Vol. 14 No. 2 November 2020 (ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X). pp.190-199

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. *3*(6), 657–666.

Khairunnisa, N., Mariska, O., Ramadhan, R., Fajar, M., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2024). Studi Literatur : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja. *Studi Literatur: Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja*, *4*(2), 452–459.

Khotimah, A. H., Rima, A. F. (2025). Dinamika Struktur Organisasi: Implikasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Operasional. Cakrawala Management Science Journal. Volume.2, No.1, Januari 2025. Pp. 18-28.

Putri, A. R., Barlian, B., & Arisman, H. A. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja , Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmoni Tasikmalaya*.

Rendika Vhalery; Ari Wahyu Leksono. (2022). Batasa: Bangun Cipta, Rasa, & Karsa. *PENDAMPINGAN DAN PENINGKATAN KUALITAS SDM KARYAWAN DI UD. ARIDA TIRTA JAYA (FF. TIRTA) JAKARTA TIMUR*, *1*, 1–6.

Rihardi, E. L. (2021). *Pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah keunggulan kompetitif pada industri pariwisata dan perhotelan*. *2*(1), 10–20.

Samhudi., Basuki., Rahmi Widyanti. 2024. Dampak Struktur Organisasi terhadap Komitmen Organisasi: Perbandingan Perusahaan Sektor Publik dan Swasta. AL – KALAM ISSN 2355-3197. 175-189.

Satria, R., Nurawaliya, H. P., Studi, P., Fakultas, M., & Universitas, B. (2024). *THE INFLUENCE OF TRAINING AND HR DEVELOPMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT ADVANCED ANALYTICS ASIA LABORATORIES PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT ADVANCED ANALYTICS ASIA LABORATORIES PENDAHULUAN Dalam dunia bisnis di Indonesia yang persaingannya se*. *7*, 7151–7162.

Sobari, Dede Ahmad. (2025). Peran struktur organisasi dalam mendorong inovasi Kerja di perusahaan swasta di Indonesia. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis. Vol. 2, No. 6 Juli 2025, Hal. 75-79 DOI: https://doi.org/10.62017/jemb. pp. 75-79

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). In Alfabeta (Cetakan 10). Alfabeta

Teja, V. Y. dan A. O. (2019). *Pelatihan dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan the st. regis bali resort*. *5*(2), 102–108. https://doi.org/10.9744/jmhot.5.2.102