



Elizasri<sup>1</sup>  
 Joni Putra<sup>2</sup>  
 Syafni Nurti<sup>3</sup>  
 Roni Indra Partini<sup>4</sup>  
 Demina<sup>5</sup>

## PENGARUH PERUBAHAN STRUKTUR ORGANISASI MIN 2 KOTA SAWAHLUNTO UNTUK TERWUJUDNYA MADRASAH UNGGUL

### Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi MIN 2 Kota Sawahlunto untuk terwujudnya Madrasah Unggul. Penelitian ini dilaksanakan di Kota sawahlunto. Teknik penentuan sampel dilakukan secara sensus dengan jumlah guru sebanyak 22 orang guru melalui dua variabel yaitu variabel bebas berupa Perubahan Struktur Organisasi dan variabel terikat berupa Madrasah Unggul.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh perubahan struktur organisasi min 2 kota sawahlunto berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka kesimpulan yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Hasil uji t dengan nilai Sig. (2-tailed)  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak berarti terdapat pengaruh Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi MIN 2 Kota Sawahlunto untuk terwujudnya Madrasah Unggul Hipotesis alternatif ( $H_1$ ) yang berbunyi: adanya Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi MIN 2 Kota Sawahlunto untuk terwujudnya Madrasah Unggul diterima. Hal ini dapat dinyatakan Dengan perkataan lain, Perubahan Struktur dalam kegiatan organisasi dengan Terwujudnya madrasah unggul adalah positif yang berarti pengaruhnya signifikan dan kontribusinya nyata.

**Kata Kunci:** Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi, Terwujudnya Madrasah Unggul

### Abstract

This research uses quantitative methods, namely the aim is to find out the influence of changes in the organizational structure of MIN 2 Sawahlunto City on the realization of a Superior Madrasah. This research was carried out in Sawahlunto City. The sampling technique was carried out by census with a total of 22 teachers using two variables, namely the independent variable in the form of Changes in Organizational Structure and the dependent variable in the form of Superior Madrasah. The results of this research show that there is an influence of changes in the organizational structure of Min 2 Sawahlunto City based on the results of the analysis of hypothesis testing and discussions that have been carried out previously, so the conclusions produced in this research are as follows: Results of the t test with a Sig value. (2-tailed)  $0.000 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected, meaning that there is an influence of changes in the organizational structure of MIN 2 Sawahlunto City on the realization of a superior madrasah. The alternative hypothesis ( $H_1$ ) which reads: there is an influence of changes in the organizational structure of MIN 2 Sawahlunto City on the realization of a superior madrasah is accepted. This can be stated in other words, the structural changes in organizational activities with the realization of superior madrasah are positive, which means the influence is significant and the contribution is real.

**Keywords:** Effect of Changes in Organizational Structure, Realization of Superior Madrasah

---

<sup>1,2,3,4,5</sup> Pendidikan Teknologi Informasi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Budi Darma  
 email: wandikocan02@gmail.com, meryance1993@gmail.com, miaandriyani@gmail.com,  
 miaandriyani@gmail.com, miaandriyani@gmail.com

## PENDAHULUAN

Kemampuan organisasi untuk bertahan hidup (*survive*) sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk berubah, menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang dihadapi atau menyesuaikan diri dengan perubahan potensial yang akan terjadi di masa mendatang. Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan penggunaan sumber daya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen juga dapat diartikan sebagai suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik (Tamrin, 2020).

Sebagai lembaga pendidikan yang sudah lama berkembang di Indonesia, Pendidikan madrasah telah berhasil membina dan mengembangkan kehidupan beragama di Indonesia dan ikut berperan dalam menanamkan rasa kebangsaan ke dalam jiwa rakyat Indonesia. Madrasah juga telah berperan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing madrasah di masa depan diharapkan dapat memberi dampak bagi perwujudan eksistensi sumber daya manusia Islam, sehingga dapat hidup bersama dalam keragaman sosial dan budaya. Upaya peningkatan mutu dan relevansi pendidikan madrasah pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat serta daya saing bangsa, bagi warga masyarakat, khususnya masyarakat muslim (Agustini Buchari, 2016).

Salah satu indikator mutu pendidikan madrasah adalah kualitas lulusannya. Sedangkan, aspek yang sangat dominan dalam peningkatan mutu penyelenggaraan Pendidikan adalah kualifikasi guru, mutu manajemen, fasilitas (sarana dan prasarana), kurikulum, sistem yang diterapkan dan dana yang tersedia. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM di lembaga-lembaga pendidikan Islam, merupakan suatu keharusan. Selain itu, penguatan tata kelola organisasi dan akuntabilitas pengelolaan madrasah juga dinilai signifikan dalam memengaruhi citra pendidikan madrasah, dan demi peningkatan terwujudnya madrasah yang unggul juga dibutuhkan kinerja dari Organisasi di sekolah tersebut.

Dalam konteks itulah, pengembangan madrasah tidak dapat ditangani secara parsial atau setengah-setengah, tetapi memerlukan pemikiran pengembangan yang utuh dan komprehensif serta langkah dan upaya yang visibel, fleksibel, dan kredibel, terutama ketika dihadapkan pada kebijakan pembangunan nasional bidang pendidikan yang mempunyai visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas, sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah (baca penjelasan UU No. 20/2003 tentang Sisdiknas). Ditambah lagi era globalisasi telah memberi dampak yang cukup luas dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk tuntutan mutu dalam penyelenggaraan pendidikan. Pada era ini setiap bidang menuntut SDM bermutu yang memiliki kemampuan tinggi, handal, dan kompetitif. Untuk memenuhi tuntutan ini, perbaikan dan pengembangan system penyelenggaraan pendidikan di madrasah secara berkesinambungan perlu dilakukan sejalan dengan dinamika perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dinamika perubahan masyarakat itu sendiri. Penguatan keunggulan madrasah tersebut dengan cara membangun cita-cita dan kultur akademik yang kokoh hingga memunculkan *output* yang unggul dan baik sesuai harapan masyarakat. (Saleh, 2016)

Dalam suatu organisasi sekolah membutuhkan informasi untuk menjadi acuan dalam menjalankan suatu instansi dan sebagai sumber untuk menambahkan pengetahuan para sumber daya manusia yang ada dalam organisasi sekolah tersebut. Banyaknya informasi dan data yang ada dapat menjadi suatu masalah yang sering timbul dalam suatu organisasi sekolah, maka informasi yang ada dalam sebuah instansi perlu di kelola dan di tempatkan dalam pusat data dan informasi. Pengertian Pusat Informasi menurut Prytherch yang dikutip oleh Laksmi (2011: 69) adalah kantor atau bagian dari pusat bibliografi, badan penelitian, atau pusat dokumentasi, yang memberikan informasi mengenai buku –buku atau informasi mengenai suatu subjek yang berkaitan dengan pusat tersebut (Karlina, 2011).

Kemampuan organisasi untuk bertahan hidup (*survive*) sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk berubah, menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang dihadapi atau menyesuaikan diri dengan perubahan potensial yang akan terjadi di masa mendatang. Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengawasan penggunaan sumber daya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen juga dapat diartikan sebagai suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik (Robbins, 2009).

Dubrin (2005) mengartikan manajemen selain sebagai suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning, decision making, organizing, leading and controlling*. Menurut Nickols (2003) perubahan manajemen adalah suatu tugas untuk mengelola perubahan, baik pengelolaan terhadap perubahan yang direncanakan maupun pengelolaan terhadap perubahan yang tidak direncanakan. Merupakan suatu praktek area profesional, praktisi dalam bidang manajemen perubahan kemudian (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2007)

dinamakan dengan agen perubahan (*change agents*). Merupakan suatu bangunan ilmu yang di dalamnya terdiri dari model, metode, teknik, alat, dan keterampilan, yang kemudian digunakan sebagai dasar dalam praktek perubahan organisasional. *True Change* memerlukan kemampuan adaptif dalam organisasi dan bukan tumbuh hanya semalam atau tergantung hanya pada agen perubahan yang mendorong gagasan pada organisasi. Orang yang menciptakan *true change* berasal dari dalam bukan semata-mata dari puncak organisasi. Terdiri dari semua tingkatan, bekerja sama dalam organisasi, melihat peluang menerapkan gagasan baru, untuk mengatasi masalah organisasi/instansi (Ganda Subrat, 2010)

Mengubah struktur mencakup pembuatan perubahan dalam hubungan wewenang, mekanisme koordinasi, rancangan ulang pekerjaan, atau *variable structural* serupa. Perubahan yang terjadi pada tingkat keorganisasian pada umumnya dikatakan orang sebagai pengembangan organisasi. Perubahan dapat dilakukan dengan mengubah satu atau lebih unsur utama dalam desain suatu organisasi. Misalnya tanggung jawab departemen dapat digabung, lapisan vertika dihilangkan, dan rentang kendali dilebarkan untuk membuat organisasi itu lebih datar dan kurang birokrasi. Lebih banyak aturan dan prosedur dapat membuat birokrasi lebih sulit dan rumit (sistem sentralisasi) (Moedjiarto, 2002). Suatu peningkatan desentralisasi dapat dilakukan untuk mempercepat proses pengambilan keputusan. Perubahan juga dapat memperkenalkan perubahan besar dalam desain struktural yang sebenarnya yang mencakup suatu pergeseran dari suatu struktur sederhana ke struktur berdasarkan tim atau penciptaan suatu desain matriks. Uraian jabatan dapat didefinisi ulang, pekerjaan diperkaya, atau diperkenalkan jam kerja yang lentur. Pilihan lain lagi adalah memodifikasi sistem imbalan organisasi. Motivasi dapat ditingkatkan dengan misalnya, memperkenalkan bonus kinerja atau berbagai laba (Anindita, 2022)

Perubahan organisasional bukanlah proses sederhana. Perubahan organisasional adalah mengenai mengubah kinerja organisasi. Lebih jelas ikatan antara apa yang kita lakukan dengan hasilnya, lebih banyak energi, komitmen, dan kesenangan selama proses perubahan. Kita memulai dan setiap usaha perubahan dengan perbaikan kinerja sebagai tujuan (Wibowo, 2013: 420). Di samping itu, ditambahkan pula terjadinya perubahan dalam pengaturan fisik. Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai bagaimana suatu tugas secara formal dibagi-bagi, dikelompokkan, dan diorganisasikan. Desain organisasi diubah pada beberapa elemen. Tanggung jawab departemen dikombinasikan, lapisan vertikal diubah dan rentang kendali diperluas dengan membuat organisasi lebih datar dan kurang birokrasi. Modifikasi desain structural dari struktur sederhana ke struktur berbasis tim atau desain matriks. *Job description, job enrichments*, atau *flexible work hours* didefinisikan ulang. Modifikasi sistem kompensasi perlu dijalankan, demikian pula peningkatan motivasi melalui penghargaan. Berdasarkan buku yang berjudul *Manajemen Perubahan* karya Winardi (2010: 64), perubahan struktur organisasi dapat dikatakan sebagai perubahan tingkat besar dalam terwujudnya sebuah madrasah yang Unggul serta berprestasi (Nawawi, 2014).

Melihat kenyataan tersebut, mendesak madrasah untuk mempersiapkan sumberdaya manusia yang handal dan profesional. Oleh karena itu, kehadiran madrasah unggulan diharapkan dapat melahirkan peserta didik yang memiliki iman dan taqwa serta sekaligus memiliki akses kepada ilmu pengetahuan dan teknologi atau minimal pengetahuan keterampilan tertentu. Maka dari itu yang dimaksud Madrasah unggulan adalah madrasah yang mempunyai program unggulan yang lahir dari sebuah keinginan untuk memiliki madrasah yang mampu berprestasi di tingkat

nasional dan dunia dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta ditunjang oleh akhlakul karimah (Maimun, 2010)

Maka dari itu madrasah unggulan perlu adanya strategi pengembangan madrasah unggulan untuk meningkatkan upaya pengembangan madrasah dalam mencapai tujuan peningkatan mutu sehingga menjadi lebih baik. Strategi pengembangan madrasah unggul adalah suatu upaya upaya perencanaan dan pengelolaan madrasah yang dilakukan oleh organisasi madrasah yang berfungsi untuk mengarahkan dan mengembangkan madrasah dalam mencapai tujuan pendidikannya, karena madrasah unggul dimaksud sebagai center of excellence yang artinya madrasah unggul diproyeksikan sebagai wadah menampung peserta didik yang terbaik dari berbagai daerah secara maksimal (Sutarto., 2016).

Dalam strategi pengelolaan madrasah unggulan berbeda dengan strategi pengelolaan madrasah formal yang lainnya. Maka untuk itu strategi pengembangan madrasah unggulan di Min 2 Kota Sawahlunto menerapkan strategi pengembangan seperti menjadikan madrasah sebagai organisasi yang terbuka, diaplikasikan oleh madrasah dengan cara memanfaatkan media online untuk memberitahu masyarakat luas tentang madrasah unggul tersebut serta selalu update dalam perkembangan dunia pendidikan, serta bekerja sama dengan Islamic Development Bank (IDB) untuk mengembangkan madrasah. Kualitas dan kompetensi guru di Min 2 Kota Sawahlunto kualitas dan kompetensi guru sangat diutamakan karena untuk menjadikan sekolah unggulan sendiri harus mempunyai tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, terbukti banyaknya guru Min 2 Kota Sawahlunto mempunyai gelar Magister, Sarjana sehingga tidak dipungkiri Min 2 Kota Sawahlunto banyak meraih prestasi dan dengan adanya perubahan struktur dapat terjadinya perubahan kepemimpinan atau manajemen untuk perubahan yang lebih baik sehingga terwujudnya madrasah yang unggul serta berprestasi.

Berdasarkan dari paparan diatas maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian mengenai Pengaruh Perubahan struktur Organisasi MIN 2 Kota Sawahlunto untuk Terwujudnya Madrasah Unggul.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah *ex-post facto*. Karena hanya mengungkapkan data peristiwa yang sudah berlangsung dan telah ada pada responden tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti. "Penelitian *ex-post facto* dilakukan untuk meneliti peristiwa yang terjadi dan kemudian meruntut ke belakang melalui data tersebut untuk menentukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti

Jenis penelitian ini dipilih karena peneliti bermaksud untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (keaktifan berorganisasi) terhadap variabel terikat (prestasi belajar siswa). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif terdiri atas perumusan masalah, menyusun model, mendapatkan data, mencari solusi, menguji solusi, menganalisis hasil, dan menginterpretasikan hasil.

Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain (Sugiyono, 2016)

Pendekatan kuantitatif yakni penyelidikan tentang masalah kemasyarakatan atau kemanusiaan yang didasarkan pada pengujian suatu teori yang tersusun atas variabel-variabel, diukur dengan bilangan-bilangan, dan dianalisis dengan prosedur-prosedur statistik. Pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mencari informasi faktual yang mendetail (menggambarkan) tentang Pengaruh Perubahan struktur Organisasi MIN 2 Kota Sawahlunto untuk Terwujudnya Madrasah Unggul. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dokumentasi (Documentation), Angket (Questionnaire) dan Observasi (Observation), sementara Teknik analisis data yaitu (Analisis statistik deskriptif & Analisis statistik inferensial)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Perubahan struktur Organisasi MIN 2 Kota Sawahlunto untuk Terwujudnya Madrasah Unggul. Berdasarkan data penelitian yang telah

dianalisis maka akan dilakukan pembahasan sebagai berikut. Hasil analisis data statistik deskriptif variabel (X) Perubahan struktur Organisasi MIN 2 Kota Sawahlunto berada pada kategori sedang dengan persentase sebanyak 46% dan kategori tinggi dengan persentase sebanyak 54% sedangkan variabel (Y) atau Terwujudnya Madrasah Unggul pada kategori sedang dengan persentase sebanyak 14 dan kategori tinggi dengan persentase sebanyak 68% serta kategori sangat tinggi dengan persentase sebanyak 18%. Tingginya hubungan Pengaruh Perubahan struktur Organisasi MIN 2 Kota Sawahlunto untuk Terwujudnya Madrasah Unggul yang dibuktikan melalui uji inferensial.

Hasil pengolahan data menjelaskan bahwa hipotesis H<sub>0</sub> ditolak karena nilai signifikan kurang dari 0,05 yang berarti bahwa H<sub>1</sub> diterima dengan asumsi bahwa Perubahan struktur Organisasi MIN 2 Kota Sawahlunto untuk terwujudnya Madrasah Unggul. Hal ini juga mengindikasikan bahwa apabila pengaruh Perubahan struktur Organisasi MIN 2 Kota Sawahlunto untuk terwujudnya Madrasah Unggul juga meningkat pula. Persamaan regresi tersebut juga mengandung makna bahwa setiap kenaikan satu satuan pengaruh Perubahan struktur Organisasi MIN 2 Kota Sawahlunto dalam terwujudnya Madrasah Unggul. akan di ikuti dengan kenaikan terhadap prestasi – prestasi yang terdapat di MIN 2 Kota Sawahlunto sebesar sig 0.000 satuan pada konstanta 16.972. Hal ini sejalan dengan analisis deskriptif yang

memberikan informasi data tentang Perubahan struktur Organisasi MIN 2 Kota Sawahlunto untuk terwujudnya Madrasah Unggul yang berada pada kategori sedang kemudian diikuti dengan prestasi yang terdapat di MIN 2 Kota Sawahlunto yang berada pada kategori tinggi.

Hasil analisis tersebut diperkuat oleh beberapa teori dan penelitian relevan. Berdasarkan kajian teori, terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Terwujudnya madrasah Unggul, salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu organisasi dalam sekolah untuk yang lebih baik. Seorang Guru ataupun siswa seharusnya dalam sekolah senantiasa memanfaatkan waktu luangnya untuk berorganisasi di sekolah. Organisasi adalah wahana pengembangan diri siswa yang diharapkan mampu menampung kreativitas, menyalurkan bakat, dan meningkatkan pengetahuan dan keilmuan siswa. Waktu yang ada haruslah dimanfaatkan serta digunakan secara efektif untuk mengikuti organisasi. Keaktifan berorganisasi dapat membantu siswa untuk meningkatkan kemampuan atau pengetahuan yang tidak didapat di dalam kelas. Hasil dari aktif berorganisasi diharapkan dapat diaplikasikan pada saat belajar di kelas.

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis yaitu terdapat korelasi antara pengaruh perubahan struktur organisasi min 2 kota sawahlunto untuk terwujudnya madrasah unggul apabila nilai hitung lebih besar atau sama dengan nilai tabel, maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) yang berbunyi: Tidak ada pengaruh perubahan struktur organisasi min 2 kota sawahlunto untuk terwujudnya madrasah unggul ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) yang berbunyi: Terdapat pengaruh perubahan struktur organisasi min 2 kota sawahlunto untuk terwujudnya madrasah unggul diterima.

Terbuktinya pengujian hipotesis juga dapat memberikan informasi bahwa siswa perlu dalam setiap tahunnya diberi kesempatan senantiasa memanfaatkan waktu luangnya disamping untuk belajar, sebaiknya juga mengikuti kegiatan organisasi secara aktif di sekolah serta melakukan perubahan struktur organisasi seperti OSIM, perubahan wakil kepala sekolah Sekai 2 tahun bagi guru dan lainnya bertujuan untuk mendapatkan perubahan yang lebih baik sehingga terwujudnya madrasah yang unggul

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan siswa dalam kegiatan perubahan struktur organisasi min 2 kota sawahlunto sangat berpengaruh untuk terwujudnya madrasah unggul

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka kesimpulan yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu terdapat korelasi antara pengaruh perubahan struktur organisasi min 2 kota sawahlunto untuk terwujudnya madrasah unggul apabila nilai hitung lebih besar atau sama dengan nilai tabel, maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) yang berbunyi: Tidak ada pengaruh perubahan struktur organisasi min 2 kota sawahlunto untuk terwujudnya madrasah unggul ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) yang berbunyi: Terdapat pengaruh perubahan struktur organisasi min 2 kota sawahlunto untuk terwujudnya madrasah unggul diterima

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini Buchari, E. M. (2016). Merancang Pengembangan Madrasah Unggul. *Journal Of Islamic Education Policy*, Vol.1, No.22, Diterbitkan Online Desember 2016 ([Http://Journal.Iain-Manado.Ac.Id/Index.Php/Jiep](http://Journal.Iain-Manado.Ac.Id/Index.Php/Jiep)), Issn 2528-0295 (Print)/Issn 2528-0309 (Online), 95—111.
- Anindita, N. S. (2022). Perubahan Struktur Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Layanan Dan Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Di Pusat Data Dan Layanan Informasi Perum Lkbn Antara. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* Vol (Tahun) Tanggal Terbit [Http://Ejournal.Undip.Ac.Id/Index.Php/Smo](http://Ejournal.Undip.Ac.Id/Index.Php/Smo).
- Djojonegoro, W. (1998). Sekolah Unggulan. . *Sinergi Jurnal Populer Sumber Daya Manusia*, Volume 1, 15.
- Ganda Subrat, M. G. (2010). Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi Terhadap Tingginya Turn Over Intention.
- Karlina, N. (2011). Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bandung. *Jurnal Sosiohumaniora*, Volume 13, No. 3, November , 278 – 284.
- Maimun, A. (2010). *Madrasah Unggulan*. Malang: Uin Maliki Press.
- Moedjiarto. (2002). *Sekolah Unggul*. Surabaya: Duta Graha Pustaka.
- Nawawi, H. (2014). *Perubahan Organisasi* . Jakarta: Pt. Gunung Agung.
- Robbins, S. &. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi 2. Penerbit Salemba Empat.
- Saleh, E. M. (2016). Merancang Pengembangan Madrasah Unggul. 95 | Agustini Buchari, Erni Moh. Saleh, Issn 2528-0295 (Print)/Issn 2528-0309 (Online), *Journal Of Islamic Education Policy*, 2016, Vol.1, No.2, Diterbitkan Online Desember 2016 ([Http://Journal.Iain-Manado.Ac.Id/Index.Php/Jiep](http://Journal.Iain-Manado.Ac.Id/Index.Php/Jiep)), 95—112.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. (2016). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta:: Gadjah Mada University Press.
- Tamrin, G. S. (2020). Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi Terhadap Tingginya Turn Over Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persabda.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada