

Dinamika Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pasca Restrukturisasi Organisasi Di Pesantren Ibnu Syam Cilegon

Ria Safitri¹, Irma Rahmawati²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang
e-mail: dosen03412@unpam.ac.id

Abstrak

Restrukturisasi organisasi merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja lembaga, namun sering menimbulkan proses penyesuaian yang dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidik serta kependidikan di Pesantren Ibnu Syam Cilegon setelah restrukturisasi organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dokumentasi struktur organisasi. Responden berjumlah 72 orang yang terdiri dari tenaga pendidik dan kependidikan. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan nilai rata-rata motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 70,42, yang mengindikasikan adanya proses adaptasi terhadap perubahan struktur organisasi. Sementara itu, kinerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 74,69, yang menunjukkan bahwa pegawai tetap mampu bekerja secara profesional meskipun motivasi masih dalam tahap penyesuaian. Secara keseluruhan, restrukturisasi organisasi tidak menurunkan kinerja pegawai, namun masih diperlukan penguatan pada aspek motivasi kerja melalui program pengembangan dan dukungan manajerial agar tercapai keseimbangan antara motivasi dan kinerja.

Kata Kunci: Restrukturisasi Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Pondok Pesantren

Abstract

Organizational restructuring is a strategic effort to improve institutional efficiency and performance; however, it often leads to adjustment processes that may affect employees' motivation and productivity. This study aims to describe the levels of work motivation and performance of educators and education staff at Pesantren Ibnu Syam Cilegon after organizational restructuring. This research employs a quantitative descriptive approach. Data were collected using a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability, along with organizational structure documentation. The respondents consisted of 72 educators and education staff members. Data analysis was conducted using descriptive statistics to present the mean values of work motivation and employee performance.

The results show that work motivation is at a moderate level with a mean score of 70.42, indicating an ongoing adaptation process to the new organizational structure. Meanwhile, employee performance is at a high level with a mean score of 74.69, indicating that employees are still able to perform professionally despite moderate motivational conditions. Overall, organizational restructuring does not reduce employee performance; however, strengthening work motivation through development programs and managerial support is still required to achieve a balance between motivation and performance.

Keywords: Organizational Restructuring, Work Motivation, Employee Performance, Islamic Boarding School

LATAR BELAKANG

Organisasi, baik di sektor pendidikan maupun non-pendidikan, selalu menghadapi perubahan sebagai bagian dari dinamika pengelolaan. Dalam konteks penelitian ini, dinamika tidak dimaknai sebagai perubahan waktu secara longitudinal, melainkan variasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai setelah restrukturisasi organisasi. Restrukturisasi merupakan strategi penataan ulang struktur kelembagaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Mulyasa, 2022; Wibowo, 2023).

Secara teoritis, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh aspek teknologi dan sumber daya material, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia. Dalam perspektif manajemen SDM, motivasi kerja dan kinerja menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas organisasi (Utami, 2025). Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal individu dalam melaksanakan tugas, sedangkan kinerja mencerminkan hasil kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan (Sobri, 2020).

Dalam lembaga pendidikan seperti pesantren, restrukturisasi organisasi tidak hanya berdampak pada aspek administratif, tetapi juga menyentuh kultur, kepemimpinan, dan nilai kelembagaan. Perubahan struktur dapat memengaruhi pembagian tugas, sistem koordinasi, serta pola penghargaan yang berdampak pada kondisi psikologis tenaga pendidik dan kependidikan (Hidayatullah, 2025). Kondisi ini dapat memunculkan peningkatan maupun penurunan motivasi kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa struktur organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja SDM. Fitria (2017) menemukan bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, restrukturisasi organisasi juga dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui penguatan manajemen internal (Notanubun, 2019). Namun demikian, kajian yang berfokus pada pesantren masih terbatas, padahal memiliki karakteristik organisasi yang unik.

Di Pesantren Ibnu Syam Cilegon, restrukturisasi organisasi disertai penyesuaian remunerasi pada beberapa posisi strategis. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai dampaknya terhadap motivasi dan kinerja tenaga pendidik serta kependidikan. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk melihat kondisi aktual pasca restrukturisasi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gambaran motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidik serta kependidikan setelah restrukturisasi organisasi di Pesantren

Ibnu Syam Cilegon. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen SDM berbasis pesantren serta menjadi masukan praktis bagi pengelola dalam mengelola perubahan organisasi secara efektif.

Selain itu, dinamika pasca restrukturisasi organisasi juga dapat dipahami sebagai proses penyesuaian sistem sosial di dalam lembaga yang melibatkan interaksi antara individu, struktur, dan budaya kerja yang baru terbentuk. Proses ini tidak hanya berdampak pada aspek formal seperti pembagian tugas dan hierarki jabatan, tetapi juga pada aspek informal seperti hubungan kerja, komunikasi internal, serta persepsi pegawai terhadap keadilan organisasi. Dalam kondisi tersebut, tingkat penerimaan terhadap perubahan menjadi faktor penting yang turut menentukan stabilitas motivasi dan konsistensi kinerja pegawai. Oleh karena itu, keberhasilan restrukturisasi tidak hanya diukur dari perubahan struktur secara administratif, tetapi juga dari sejauh mana organisasi mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan sistem baru dengan kondisi psikologis dan adaptasi sumber daya manusia di dalamnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan kondisi motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidik serta kependidikan pasca restrukturisasi organisasi di Pesantren Ibnu Syam Cilegon. Menurut Sugiyono (2019), metode ini bertujuan memberikan deskripsi sistematis, faktual, dan akurat berdasarkan data numerik. Dalam penelitian ini, istilah dinamika tidak dimaknai sebagai perubahan longitudinal, melainkan variasi tingkat motivasi dan kinerja yang diukur pada satu periode pengambilan data tanpa menguji hubungan sebab-akibat. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dokumentasi struktur organisasi sebagai data pendukung (Arikunto, 2016).

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan ketepatan dan konsistensi pengukuran variabel motivasi kerja dan kinerja. Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan editing, coding, dan tabulasi (Moleong, 2017), kemudian dianalisis secara deskriptif untuk memperoleh gambaran rata-rata dan kecenderungan responden. Hasil analisis digunakan untuk mendeskripsikan kondisi aktual motivasi dan kinerja tenaga pendidik serta kependidikan setelah restrukturisasi organisasi secara objektif dan sistematis.

Penentuan responden dalam penelitian ini dilakukan secara sensus, yaitu seluruh populasi tenaga pendidik dan kependidikan di Pesantren Ibnu Syam Cilegon yang berjumlah 72 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Pemilihan metode ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi untuk dijadikan responden. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu merepresentasikan kondisi yang lebih akurat dan menyeluruh terkait motivasi kerja dan kinerja pegawai pasca restrukturisasi organisasi. Pendekatan ini juga memperkuat validitas hasil penelitian karena tidak terdapat pengambilan sampel parsial yang berpotensi menimbulkan bias data.

Selanjutnya, hasil pengolahan data disajikan dalam bentuk statistik deskriptif yang meliputi nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, serta standar deviasi untuk menggambarkan distribusi jawaban responden. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai kecenderungan motivasi kerja dan kinerja pegawai tanpa melakukan pengujian hubungan antar variabel. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada

pemetaan kondisi aktual sumber daya manusia setelah restrukturisasi organisasi, sehingga hasil yang diperoleh dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial serta evaluasi kebijakan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan di lingkungan pesantren.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh dari 72 responden yang terdiri atas tenaga pendidik dan kependidikan di Pesantren Ibnu Syam Cilegon yang terlibat secara aktif dalam pengisian instrumen penelitian. Seluruh data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai, kemudian dilakukan pengolahan data secara sistematis. Proses analisis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk memberikan gambaran yang objektif mengenai kondisi aktual sumber daya manusia setelah terjadinya restrukturisasi organisasi. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memotret fenomena secara faktual tanpa melakukan pengujian hubungan sebab-akibat antar variabel.

Hasil penelitian disajikan secara terstruktur mulai dari karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status kepegawaian, dan masa kerja. Setelah itu dilakukan pengujian instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang digunakan memiliki tingkat ketepatan dan konsistensi yang baik. Tahap berikutnya adalah analisis deskriptif variabel yang bertujuan untuk melihat kecenderungan nilai motivasi kerja dan kinerja pegawai berdasarkan nilai rata-rata, standar deviasi, serta distribusi skor responden. Penyajian hasil ini kemudian diperkuat dengan pembahasan berbasis teori yang relevan untuk memberikan interpretasi yang lebih mendalam terhadap temuan penelitian dalam konteks manajemen sumber daya manusia pasca restrukturisasi organisasi.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data, responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan sebanyak 41 orang (56,9%), sedangkan laki-laki berjumlah 31 orang (43,1%). Hal ini menunjukkan bahwa peran tenaga kerja perempuan dalam lingkungan pendidikan pesantren cukup signifikan, khususnya dalam kegiatan operasional pendidikan dan administrasi. Ditinjau dari aspek usia, responden mayoritas berada pada kelompok usia produktif awal, khususnya rentang usia 20–30 tahun. Usia 22 tahun menjadi usia yang paling dominan dengan jumlah 9 orang (12,5%). Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang relatif muda, adaptif, serta memiliki potensi energi kerja yang tinggi dalam menghadapi perubahan organisasi.

Dari sisi tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/Sederajat sebanyak 43 orang (59,7%), disusul oleh lulusan Sarjana (S1) sebanyak 26 orang (36,1%), dan Diploma sebanyak 3 orang (4,2%). Komposisi ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kombinasi tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan menengah hingga tinggi yang cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas kelembagaan.

Berdasarkan status kepegawaian, responden terdiri dari tenaga pendidik sebanyak 43 orang (59,7%) dan tenaga kependidikan sebanyak 29 orang (40,3%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden merupakan pegawai baru dengan masa kerja

kurang dari 1 tahun sebanyak 37 orang (51,4%), diikuti masa kerja 1–3 tahun sebanyak 23 orang (31,9%), dan 4–7 tahun sebanyak 13 orang (18,1%). Dominasi pegawai baru ini menjadi indikator penting dalam membaca dinamika adaptasi pasca restrukturisasi organisasi.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu melalui tahapan pengujian kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Tahap ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan sesuai dengan konsep teoritis yang telah ditetapkan. Uji validitas digunakan untuk menilai ketepatan instrumen dalam merepresentasikan indikator motivasi kerja dan kinerja pegawai, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban responden apabila instrumen digunakan secara berulang.

Pelaksanaan uji instrumen ini menjadi langkah penting dalam penelitian kuantitatif karena berkaitan langsung dengan keakuratan hasil analisis data. Instrumen yang valid dan reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya serta mampu menggambarkan kondisi empiris secara lebih objektif. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh nantinya tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga memiliki dasar pengukuran yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam menjelaskan fenomena motivasi kerja dan kinerja pegawai pasca restrukturisasi organisasi.

Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu melalui tahap pengujian kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Tahapan ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, konsisten, dan dapat dipercaya. Uji ini menjadi langkah penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas hasil analisis sangat bergantung pada ketepatan instrumen yang digunakan dalam proses pengumpulan data. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja maupun kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan ketentuan pengujian statistik, kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Artinya, setiap indikator yang digunakan dalam kuesioner telah mampu merepresentasikan konstruk variabel yang diteliti secara tepat dan sesuai dengan konsep teoritis yang mendasarinya. Dengan demikian, seluruh item dinilai layak untuk digunakan dalam proses pengolahan dan analisis data lebih lanjut tanpa perlu dilakukan penghapusan atau revisi instrumen.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,907, sedangkan variabel kinerja pegawai memperoleh nilai sebesar 0,936. Kedua nilai tersebut berada di atas batas minimal 0,60 yang digunakan sebagai kriteria umum dalam pengujian reliabilitas instrumen penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik antar butir pernyataan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

instrumen yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reliabel dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai secara konsisten. Tingginya nilai Cronbach's Alpha juga mengindikasikan bahwa jawaban responden relatif stabil dan tidak menunjukkan adanya inkonsistensi yang signifikan, sehingga instrumen layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut dalam penelitian ini.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi umum variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 70,42 dengan standar deviasi 8,831. Nilai minimum sebesar 53 dan nilai maksimum sebesar 95 menunjukkan adanya variasi jawaban responden, namun masih dalam rentang yang relatif stabil. Sementara itu, variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 74,69 dengan standar deviasi 10,449. Nilai minimum sebesar 20 dan maksimum sebesar 93 menunjukkan adanya perbedaan capaian kinerja antar individu, namun secara umum berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja. Kondisi ini menjadi temuan penting dalam penelitian karena menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara aspek psikologis (motivasi) dan aspek hasil kerja (kinerja).

Motivasi Kerja Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 70,42. Kondisi ini mengindikasikan bahwa setelah restrukturisasi organisasi, pegawai masih berada dalam fase adaptasi terhadap perubahan struktur, sistem kerja, dan pembagian tugas yang baru. Dalam perspektif teori motivasi Herzberg, kondisi ini menunjukkan bahwa faktor hygiene seperti lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan kerja telah terpenuhi. Faktor motivator seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri belum sepenuhnya optimal. Hal ini menyebabkan motivasi kerja belum mencapai tingkat yang tinggi. Selain itu, dominasi pegawai dengan masa kerja kurang dari 1 tahun turut memperkuat kondisi ini. Pegawai baru umumnya masih berada pada tahap penyesuaian budaya organisasi, sehingga motivasi kerja cenderung belum stabil dan masih berkembang seiring waktu.

Kinerja Pegawai Pasca Restrukturisasi

Berbeda dengan motivasi kerja, kinerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 74,69. Temuan ini menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi telah memberikan dampak positif terhadap kejelasan struktur kerja, pembagian tugas, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Dalam perspektif teori kinerja, hasil kerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, tetapi juga oleh kejelasan peran, kemampuan individu, serta sistem kerja organisasi. Dengan demikian, meskipun motivasi masih berada pada kategori sedang, pegawai tetap mampu menghasilkan kinerja yang tinggi karena adanya sistem kerja yang lebih terstruktur. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah berhasil melakukan penataan

struktural yang efektif, sehingga mampu menjaga stabilitas kinerja meskipun terjadi proses perubahan internal.

Sintesis Temuan Penelitian

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan adanya fenomena menarik yaitu tingginya kinerja pegawai meskipun motivasi kerja masih berada pada tingkat sedang. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara aspek psikologis dan aspek fungsional dalam organisasi pasca restrukturisasi.

Dari sisi organisasi, restrukturisasi terbukti efektif dalam meningkatkan kejelasan struktur, pembagian kerja, dan efektivitas operasional. Namun dari sisi individu, proses adaptasi terhadap perubahan masih berlangsung sehingga motivasi kerja belum sepenuhnya optimal. Dalam konteks lembaga pendidikan pesantren, kondisi ini juga menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap lembaga tetap menjadi faktor penting yang menjaga stabilitas kinerja pegawai meskipun motivasi masih dalam tahap penyesuaian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh motivasi individu, tetapi juga oleh desain struktur organisasi yang jelas, sistem kerja yang terarah, serta budaya kerja yang kuat.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan pasca restrukturisasi organisasi berada pada kategori sedang dengan rata-rata 70,42. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai masih dalam tahap adaptasi terhadap struktur baru sehingga motivasi belum optimal. Sementara itu, kinerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 74,69. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi masih menyesuaikan, tenaga pendidik dan kependidikan tetap mampu menunjukkan profesionalisme dan efektivitas kerja yang baik. Secara umum, restrukturisasi organisasi dinilai efektif dalam meningkatkan kinerja, namun masih terdapat kesenjangan antara motivasi dan kinerja yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut agar keseimbangan keduanya dapat tercapai secara optimal. Bagi pihak manajemen Pesantren Ibnu Syam Cilegon, disarankan untuk lebih memperkuat motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah dan berkelanjutan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui penerapan reward system yang adil dan transparan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja pegawai, pelaksanaan kegiatan team building untuk memperkuat kerja sama dan komunikasi antarpegawai, serta penyediaan program pendampingan atau mentoring khusus bagi pegawai baru agar proses adaptasi terhadap struktur organisasi yang baru dapat berjalan lebih optimal. Selain itu, manajemen juga perlu memperhatikan aspek komunikasi internal agar setiap perubahan kebijakan dapat dipahami dengan baik oleh seluruh elemen organisasi sehingga tidak menimbulkan kesenjangan persepsi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan yang lebih luas, seperti metode asosiatif atau kausal, guna menguji hubungan maupun pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai secara lebih mendalam. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat diperkaya dengan pendekatan kualitatif, misalnya melalui wawancara atau observasi langsung, untuk menggali faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja secara

lebih komprehensif pasca restrukturisasi organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai dinamika sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan berbasis pesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Andriyani, A. M. (2024). The Effect Of Organizational Restructuring And Work Motivation On Employee Performance Moderated By Workforce Agility At The Regional Secretariat Of NTB Province. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 11(3), 622–632.
- Ayer, J. E. (2016). Kinerja Adalah Hasil Kerja Secara Kualitas Dan Kuantitas Yang Dicapai Oleh Seorang Pegawai Dalam Melaksanakan Tugasnya. *Agri-Sosioekonomi*, 12(2), 27–46.
- Cahyani, A. P. (2022). Influence Of Organizational Restructuring And Work Motivation On Employee Performance At UPN Veteran East Java. *Jurnal Administrasi Publik*, 110–120.
- Harahap, S. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 120–135.
- Hidayatullah, H. W. (2025). *Revolusi Pendidikan Vokasional: Pengembangan Kurikulum SMK Yang Adaptif Dan Berdaya Saing*. CV Eureka Media Aksara.
- Koton, Y. P. (2019). *Restrukturisasi Organisasi: Teori Dan Aplikasi Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah*. Deepublish.
- Mahamoud, A. A. (2024). Effect Of Change Management On Employee Performance In Higher Education Institutions In Ethiopia. *International Journal Of Social Science, Management And Economics*, 49–63.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Notanubun, Z. R. (2019). The Effect Of Organization Restructuring On Organizational Performance. *Journal Of Education And Learning (Edulearn)*, 118–124.
- Rahman, B. (2016). Analisis Kondisi Motivasi Pegawai Di Lingkungan Dinas Kebersihan Kota Lhokseumawe. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sinaga, A. S. (2020). Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 89–97.
- Sobri, M. (2020). *Kontribusi Kemandirian Dan Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar*. Guepedia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

- Suryatni, A. M. (2022). The Effect Of Organisational Restructuring And Work Motivation On Employee Performance. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*.
- Tambunan, J. R. (2024). Adanya Efek Keahlian Dan Motivasi Kerja Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Thalib, M. A. (2022). Pelatihan Analisis Data Model Miles Dan Huberman Untuk Riset Akuntansi Budaya. *Madani: Jurnal Pengabdian Ilmiah*, 23–33.
- Utami, S. T. (2025). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Institusi Pendidikan Islam. *Syntax Idea*, 115–129.
- Wibowo, A. (2023). *Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Yunika, M. A. (2017). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Manajemen Jasa*.