



Integrasi Teori Komponen Organisasi dan Analisis Pekerjaan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja: Studi Literatur pada Kelompok Studi Ekonomi Islam

Moch. Nabil Azzar Ramadhan¹, Kalina Fahmara Zahra², Ahyakudin³

¹Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jalan Raya Palka Km 3, Serang, Banten, Indonesia, 42163

²Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jalan Raya Palka Km 3, Serang, Banten, Indonesia, 42163

Penulis Korespondensi: kalinafah@gmail.com

Abstract. *This study aims to develop an integrative model that combines organizational design theory, job analysis, and contingency theory as a framework for improving the performance effectiveness of Islamic Economics Study Groups (KSEI). Islamic economics-based student organizations face complex structural challenges, including ambiguous task division, weak coordination mechanisms, and discontinuity of work programs due to annual leadership transitions. These three issues have never been studied integratively within a single comprehensive conceptual framework. This study employs a qualitative approach using a systematic literature review method following Snyder's (2019) procedure, encompassing four stages: identification, screening, data extraction, and synthesis. Analysis was conducted through content analysis and thematic analysis of primary literature sources, including Daft's (2021) work on organizational design, Dessler's (2020) work on job analysis, and Fiedler's (1967) contingency theory, supplemented by recent academic journals. The findings indicate that Daft's six elements of organizational design—work specialization, departmentalization, chain of command, span of control, centralization, and formalization—need to be configured moderately and contextually in accordance with KSEI's characteristics as a voluntary organization. Job analysis that produces job descriptions and specifications is proven to be a crucial operational instrument for ensuring work program continuity and objectivity in performance evaluation. The integration of Islamic economic values—justice (adl), trustworthiness (amanah), and social responsibility—into job specifications yields four competency dimensions: knowledge, skills, work attitude, and spirituality. Fiedler's contingency theory functions as a contextualization bridge, ensuring that organizational design and job analysis are implemented adaptively according to KSEI's situational variables. The resulting integrative model encompasses three steps: organizational audit, development of Islam-based job analysis documents, and the application of contingency principles in implementation. This study contributes to filling the literature gap by presenting a holistic perspective that connects three management theories within a single framework directly applicable by KSEI.*

Keywords: *Organizational Design, Job Analysis, Contingency Theory, Performance Effectiveness, Islamic Economics Study Group*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk membangun model integratif yang memadukan teori desain organisasi, analisis pekerjaan, dan teori kontingensi sebagai kerangka peningkatan efektivitas kinerja Kelompok Studi Ekonomi Islam (KSEI). Organisasi kemahasiswaan berbasis ekonomi Islam menghadapi tantangan struktural yang kompleks, yakni ketidakjelasan pembagian tugas, lemahnya mekanisme koordinasi, dan terputusnya kesinambungan program kerja akibat pergantian kepemimpinan tahunan. Ketiga persoalan tersebut belum pernah dikaji secara integratif dalam satu kerangka konseptual yang utuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur sistematis yang mengacu pada prosedur Snyder (2019), mencakup empat tahapan: identifikasi, skrining, ekstraksi data, dan sintesis. Analisis dilakukan melalui analisis konten dan analisis tematik terhadap sumber-sumber literatur primer yang meliputi karya Daft (2021) tentang desain organisasi, Dessler (2020) tentang analisis pekerjaan, dan Fiedler (1967) tentang teori kontingensi, serta diperkuat oleh jurnal-jurnal terkini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keenam elemen desain organisasi Daft—spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi, dan formalisasi—perlu dikonfigurasi secara moderat dan kontekstual sesuai karakteristik KSEI sebagai organisasi volunteer. Analisis pekerjaan yang menghasilkan deskripsi dan spesifikasi jabatan terbukti menjadi instrumen operasional krusial dalam memastikan

kesinambungan program kerja dan objektivitas evaluasi kinerja. Integrasi nilai-nilai ekonomi Islam—keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial—dalam spesifikasi jabatan menghasilkan empat dimensi kompetensi: pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan spiritualitas. Teori kontingensi Fiedler berfungsi sebagai jembatan kontekstualisasi yang memastikan desain organisasi dan analisis pekerjaan diterapkan secara adaptif sesuai dengan variabel situasional KSEI. Model integratif yang dihasilkan mencakup tiga langkah: audit organisasi, pengembangan dokumen analisis jabatan berbasis nilai Islam, dan penerapan prinsip kontingensi dalam implementasinya. Penelitian ini berkontribusi mengisi celah literatur dengan menghadirkan perspektif holistik yang menghubungkan tiga teori manajemen dalam satu kerangka yang dapat langsung diterapkan oleh KSEI.

Kata kunci: Desain Organisasi; Analisis Pekerjaan; Teori Kontingensi; Efektivitas Kinerja; Kelompok Studi Ekonomi Islam

1. LATAR BELAKANG

Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu wahana pengembangan diri yang memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, kompetensi, dan kepemimpinan mahasiswa. Di tengah dinamika perguruan tinggi yang terus berkembang, organisasi kemahasiswaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif agar setiap program kerja dapat terlaksana secara optimal. Namun kenyataannya, banyak organisasi kemahasiswaan yang masih menghadapi berbagai persoalan mendasar dalam pengelolaan organisasi, mulai dari ketidakjelasan pembagian tugas, lemahnya koordinasi antar divisi, hingga rendahnya akuntabilitas anggota terhadap tanggung jawab yang diemban.

Kelompok Studi Ekonomi Islam (KSEI) sebagai organisasi kemahasiswaan yang berfokus pada kajian dan pengembangan ekonomi Islam menghadapi tantangan yang tidak jauh berbeda. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang keilmuan dengan basis nilai-nilai syariah, KSEI memiliki kekhasan tersendiri dibandingkan organisasi kemahasiswaan lainnya. Keanggotaan yang bersifat sukarela, pergantian pengurus yang berlangsung setiap tahun, serta keberagaman latar belakang anggota menjadikan pengelolaan KSEI lebih kompleks. Ketiadaan deskripsi pekerjaan yang terstandar membuat kesinambungan program kerja kerap terganggu setiap kali terjadi transisi kepemimpinan. Selain itu, ketidakjelasan struktur organisasi dan mekanisme koordinasi sering kali menjadi hambatan utama dalam mewujudkan efektivitas kinerja secara menyeluruh.

Dalam perspektif ilmu manajemen, persoalan-persoalan tersebut sesungguhnya dapat ditelaah dan diatasi melalui pendekatan yang sistematis. Richard L. Daft (2021) menjelaskan bahwa desain organisasi merupakan proses penentuan struktur, mekanisme koordinasi, dan pembagian kerja yang memungkinkan suatu organisasi merespons tuntutan lingkungannya secara efektif. Terdapat enam elemen kunci dalam desain organisasi, yakni spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi, dan formalisasi. Keenam elemen ini secara bersamaan menentukan karakter struktural organisasi dan memengaruhi cara individu-individu di dalamnya bekerja dan berkoordinasi. Ketika elemen-elemen tersebut tidak dirancang dengan baik, efektivitas operasional organisasi pun menjadi terhambat.

Selain desain organisasi, analisis pekerjaan juga memegang peranan yang sangat krusial. Gary Dessler (2020) mendefinisikan analisis pekerjaan sebagai prosedur sistematis untuk menentukan tugas-tugas, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam suatu jabatan, yang hasilnya berupa deskripsi pekerjaan (job description) dan spesifikasi pekerjaan (job specification). Kedua dokumen ini menjadi

fondasi bagi hampir seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Bagi KSEI yang mengalami pergantian pengurus setiap tahun, keberadaan dokumen-dokumen tersebut menjadi sangat penting agar roda organisasi tetap berjalan tanpa bergantung penuh pada individu tertentu.

Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji ketiga aspek tersebut secara terpisah. Basri dan Arsal (2022) membuktikan secara empiris bahwa efektivitas kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,601 terhadap kinerja organisasi pada Dinas Sosial Kota Kendari, dengan efektivitas dan efisiensi kerja secara simultan menjelaskan 78,8% variasi kinerja organisasi. Mulyanty dan Ahmadi (2024) mengkaji komponen struktur organisasi secara konseptual dan menyimpulkan bahwa struktur yang dirancang dengan baik merupakan prasyarat efektivitas operasional. Sementara itu, Nabila et al. (2025) mengkaji analisis pekerjaan berbasis kompetensi dalam konteks lembaga keuangan syariah dan menemukan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dalam analisis pekerjaan terbukti meningkatkan profesionalisme dan produktivitas sumber daya insani.

Meski demikian, terdapat sejumlah celah penelitian yang belum terisi. Hingga saat ini, belum ada penelitian yang secara eksplisit mengintegrasikan teori komponen organisasi dan analisis pekerjaan dalam satu kerangka konseptual yang utuh untuk meningkatkan efektivitas kinerja, khususnya pada konteks organisasi kemahasiswaan berbasis ekonomi Islam seperti KSEI. Kajian komponen organisasi yang ada masih didominasi pendekatan manajemen konvensional tanpa menyertakan perspektif nilai-nilai Islam, sehingga relevansinya bagi KSEI menjadi terbatas. Di sisi lain, pendekatan studi literatur untuk mengkaji efektivitas kinerja pada organisasi mahasiswa berbasis ekonomi Islam juga belum pernah dilakukan sebelumnya.

Berangkat dari realitas dan celah penelitian tersebut, penelitian ini hadir dengan tujuan untuk membangun sebuah model integratif yang memadukan teori desain organisasi (Daft, 2021), analisis pekerjaan (Dessler, 2020), dan teori kontingensi kepemimpinan (Fiedler, 1967) sebagai kerangka analisis yang saling melengkapi. Melalui pendekatan studi literatur yang sistematis, penelitian ini berupaya menghasilkan perspektif yang holistik dan rekomendasi praktis bagi KSEI dalam mengelola organisasinya secara lebih efektif, profesional, dan selaras dengan nilai-nilai ekonomi Islam.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Teori Desain Organisasi

Kajian ini dilandasi oleh Teori Desain Organisasi yang dikembangkan oleh Richard L. Daft sebagai grand theory. (Daft, 2021) menjelaskan bahwa desain organisasi merupakan proses penentuan struktur, mekanisme koordinasi, dan pembagian kerja yang memungkinkan suatu organisasi merespons tuntutan lingkungannya secara efektif. Terdapat enam elemen kunci yang membentuk desain organisasi, yaitu spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi, dan formalisasi. Keenam elemen ini secara bersama-sama menentukan karakter struktural organisasi dan memengaruhi cara individu-individu di dalamnya bekerja dan berkoordinasi. Dalam konteks Kelompok Studi Ekonomi Islam (KSEI), prinsip-prinsip desain organisasi ini sangat relevan karena ketidakjelasan struktur dan mekanisme koordinasi menjadi salah satu hambatan utama efektivitas kerja organisasi kemahasiswaan. (Bojesson, 2024) memperkuat hal ini dengan menemukan bahwa desain organisasi berperan ganda sebagai fasilitator sekaligus penghambat kapabilitas dinamis organisasi, sehingga desain yang tidak adaptif dapat menjadi batu sandungan bagi keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

2.2 Teori Analisis Pekerjaan

Teori Analisis Pekerjaan yang dikemukakan oleh (Gary Dessler, 2020) mendefinisikan analisis pekerjaan sebagai prosedur sistematis untuk menentukan tugas-tugas, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam suatu jabatan, yang hasilnya berupa deskripsi pekerjaan (job description) dan spesifikasi pekerjaan (job specification). Kedua dokumen ini menjadi fondasi bagi hampir seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Bagi KSEI yang mengalami pergantian pengurus setiap tahun, keberadaan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang terstandar menjadi sangat krusial agar kesinambungan program kerja tidak terganggu setiap kali terjadi transisi kepemimpinan. Relevansi teori ini juga dikonfirmasi oleh (Jiang et al., 2024) yang menemukan bahwa integrasi praktik manajemen SDM dengan keselarasan kinerja organisasi terbukti meningkatkan efektivitas organisasi secara signifikan.

2.3 Teori Kontingensi

Teori Kontingensi yang dikembangkan oleh Fred E. Fiedler digunakan sebagai supporting theory dalam kajian ini. (FIEDLER, 1967) berargumen bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi; efektivitas kepemimpinan bergantung pada kecocokan antara karakter pemimpin dan variabel-variabel situasional yang melingkupinya, yaitu hubungan pemimpin-anggota, struktur tugas, dan kekuasaan posisi. Dalam konteks KSEI, kekuasaan posisi pemimpin cenderung terbatas karena keanggotaan bersifat sukarela, struktur tugas bervariasi antar divisi, dan hubungan pemimpin-anggota sangat bergantung pada kedekatan personal dan budaya organisasi yang terbangun. Teori ini menegaskan bahwa desain organisasi dan analisis pekerjaan yang baik sekalipun tidak akan menghasilkan efektivitas yang optimal jika tidak disesuaikan dengan konteks situasional yang nyata. (Reams, 2026) mengkonfirmasi bahwa Teori Kontingensi Fiedler tetap relevan sebagai kerangka untuk memahami bagaimana keselarasan antara gaya kepemimpinan dan situasi organisasi menentukan tingkat efektivitas yang dapat dicapai. Dengan demikian, ketiga teori ini membentuk kerangka analisis yang saling melengkapi: Daft menyediakan peta struktural organisasi, Dessler menyediakan instrumen operasional di level pekerjaan, dan Fiedler memastikan bahwa keduanya diterapkan secara kontekstual dan adaptif sesuai dengan realitas yang dihadapi oleh KSEI.

2.4 Penelitian Terdahulu

Kajian terhadap penelitian terdahulu menjadi bagian penting dalam sebuah artikel ilmiah guna menunjukkan posisi penelitian yang sedang dilakukan di antara literatur yang sudah ada. Penelitian ini merujuk pada tiga jurnal ilmiah yang memiliki keterkaitan erat dengan tema integrasi komponen organisasi, analisis pekerjaan, dan efektivitas kinerja dalam konteks ekonomi Islam.

Basri dan Aرسال (2022) (Muhammad Basri & Rosfiah Aرسال, 2022) dalam penelitiannya yang dimuat di *Journal Publichuo* mengkaji pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja terhadap kinerja organisasi pada Dinas Sosial Kota Kendari. Dengan menggunakan metode kuantitatif melalui analisis regresi berganda terhadap 49 responden pegawai ASN, penelitian tersebut menemukan bahwa efektivitas kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,601 dan efisiensi kerja sebesar 0,522 terhadap kinerja organisasi, dengan keduanya secara simultan menjelaskan 78,8% variasi kinerja ($\text{adjusted } R^2 =$

0,601). Temuan ini membuktikan bahwa kejelasan tugas, ketepatan waktu, pengawasan, dan motivasi pimpinan merupakan faktor penentu efektivitas yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan, produktivitas, dan inovasi organisasi. Penelitian ini memberikan landasan empiris yang kuat bahwa efektivitas kerja merupakan komponen krusial dalam peningkatan kinerja organisasi.

Muliyanty dan Ahmadi (2024) (Muliyanty, 2024) dalam Jurnal Studi Multidisipliner mengkaji struktur dan anatomi organisasi melalui pendekatan kualitatif deskriptif berbasis kajian pustaka. Penelitian tersebut menguraikan komponen-komponen utama struktur organisasi yang meliputi unit dan departemen, hierarki dan rantai komando, sentralisasi dan desentralisasi, serta formalitas dan standarisasi. Dengan mengacu pada Teori Birokrasi Max Weber, Teori Kontingensi, dan Teori Sistem, penelitian ini menyimpulkan bahwa struktur dan anatomi organisasi yang dirancang dengan baik merupakan prasyarat efektivitas operasional, karena menjalankan fungsi koordinasi, pengendalian, penyederhanaan pengambilan keputusan, dan pengembangan kinerja anggota. Kajian ini memberikan kerangka konseptual yang solid mengenai komponen organisasi sebagai variabel penting dalam penelitian ini.

(Sri Nurul Nabila et al., 2025) dalam Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan (JIMEK) mengkaji analisis pekerjaan berbasis kompetensi dalam manajemen sumber daya insani (SDI) pada lembaga keuangan syariah dengan mengintegrasikan nilai-nilai ekonomi Islam. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui library research dan studi kasus di bank syariah, penelitian tersebut menemukan bahwa analisis pekerjaan yang mengacu pada prinsip keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial mampu meningkatkan profesionalisme, produktivitas, dan kepuasan kerja SDI. Penelitian ini juga menegaskan bahwa kompetensi SDI di lingkungan syariah harus mencakup empat aspek, yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan spiritualitas. Temuan ini memberikan perspektif analisis pekerjaan berbasis nilai Islam yang relevan untuk diterapkan dalam konteks Kelompok Studi Ekonomi Islam.

Aspek	Basri & Aرسال (2022)	Muliyanty & Ahmadi (2024)	Nabila et al. (2025)
Judul	Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari	Struktur dan Anatomi Organisasi	Analisis Pekerjaan Berbasis Kompetensi dalam MSDM pada Lembaga Keuangan Syariah: Integrasi Nilai-Nilai Ekonomi Islam
Jurnal / Tahun	Journal Publicuho Vol. 5 No. 4 (2022)—SINTA 4	Jurnal Studi Multidisipliner Vol. 8 No. 12 (2024)	JIMEK Vol. 5 No. 2 (2025)

Integrasi Teori Komponen Organisasi dan Analisis Pekerjaan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja: Studi Literatur pada Kelompok Studi Ekonomi Islam

Metode	Kuantitatif — regresi berganda SPSS, 49 responden ASN	Kualitatif deskriptif — kajian pustaka teori organisasi	Kualitatif deskriptif — library research & studi kasus bank syariah
Fokus / Variabel	X1: Efektivitas Kerja; X2: Efisiensi Kerja; Y: Kinerja Organisasi	Komponen struktur organisasi: unit & departemen, hierarki, sentralisasi, formalitas, dan anatomi organisasi	Analisis pekerjaan (spesifikasi, desain, evaluasi) berbasis kompetensi dan nilai syariah: keadilan, amanah, tanggung jawab sosial
Hasil Utama	Efektivitas kerja ($r=0,601$) dan efisiensi kerja ($r=0,522$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi; secara simultan menjelaskan 78,8% variasi kinerja ($\text{adjusted } R^2=0,601$)	Struktur dan anatomi organisasi yang baik merupakan prasyarat efektivitas operasional, meliputi fungsi koordinasi, efisiensi, dan pengembangan kinerja	Analisis pekerjaan berbasis kompetensi dan nilai Islam terbukti meningkatkan profesionalisme, produktivitas, dan kepuasan kerja SDI; empat kompetensi utama: pengetahuan, keterampilan, sikap, dan spiritualitas
Konteks Objek	Organisasi publik pemerintah (Dinas Sosial Kota Kendari)	Konseptual umum — sektor publik dan swasta	Lembaga keuangan syariah / perbankan syariah
Perspektif Islam	Tidak ada — pendekatan manajemen konvensional	Tidak ada — fokus teori organisasi umum (Weber, Kontingensi, Sistem)	Ada — mengintegrasikan nilai ekonomi Islam: keadilan, amanah, tanggung jawab sosial, dan spiritualitas
Integrasi Variabel	Hanya menghubungkan efektivitas-efisiensi kerja dengan kinerja; tidak mengkaji komponen organisasi atau analisis pekerjaan	Hanya membahas komponen struktur organisasi secara konseptual; tidak mengaitkan dengan analisis pekerjaan maupun efektivitas kinerja	Hanya fokus pada analisis pekerjaan berbasis kompetensi; tidak mengintegrasikan komponen organisasi secara menyeluruh
Relevansi untuk Penelitian Ini	Memberikan bukti empiris bahwa efektivitas kerja berdampak nyata pada kinerja organisasi — landasan dimensi kinerja penelitian ini	Memberikan kerangka konseptual komponen organisasi yang menjadi variabel utama penelitian ini	Memberikan perspektif analisis pekerjaan berbasis nilai Islam yang relevan untuk konteks KSEI

2.5 Research Gap

Berdasarkan penelusuran terhadap ketiga jurnal terdahulu di atas, terdapat beberapa celah penelitian (research gap) yang menjadi justifikasi ilmiah dari penelitian ini. Pertama, belum ada penelitian yang secara eksplisit mengintegrasikan teori komponen organisasi dan analisis pekerjaan dalam satu kerangka untuk meningkatkan efektivitas

kinerja. Ketiga jurnal terdahulu mengkaji masing-masing aspek tersebut secara terpisah sehingga belum menghasilkan perspektif yang holistik. Kedua, tidak ada penelitian terdahulu yang menggunakan Kelompok Studi Ekonomi Islam (KSEI) sebagai objek kajian seluruh penelitian yang ada berfokus pada instansi pemerintah, organisasi umum, atau lembaga keuangan syariah yang bersifat formal. Ketiga, kajian komponen organisasi yang ada masih menggunakan pendekatan manajemen konvensional tanpa mengintegrasikan nilai-nilai Islam, sehingga belum relevan untuk konteks organisasi berbasis ekonomi Islam seperti KSEI. Keempat, pendekatan studi literatur untuk mengkaji efektivitas kinerja pada organisasi mahasiswa berbasis ekonomi Islam belum pernah dilakukan sebelumnya. Kelima, penelitian terdahulu belum menghasilkan model integratif yang dapat langsung diterapkan secara praktis oleh KSEI dalam meningkatkan efektivitas kinerja anggotanya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur atau tinjauan pustaka (*literature review*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis secara statistik, melainkan untuk membangun pemahaman mendalam dan komprehensif tentang fenomena yang dikaji melalui interpretasi terhadap berbagai sumber literatur yang relevan. (John W. Creswell, n.d.) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang berupaya mengeksplorasi dan memahami makna yang dilekatkan oleh individu atau kelompok terhadap suatu masalah sosial atau kemanusiaan, di mana proses penelitian melibatkan pertanyaan-pertanyaan yang terbuka, pengumpulan data dari konteks partisipan, dan analisis induktif dari data yang bersifat khusus menuju tema-tema yang bersifat umum. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kualitatif dinilai paling sesuai karena fokus kajiannya adalah pada pemahaman konseptual tentang bagaimana integrasi teori desain organisasi, analisis pekerjaan, dan kontingensi dapat berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kinerja Kelompok Studi Ekonomi Islam (KSEI) sebagai organisasi kemahasiswaan.

Metode yang digunakan secara spesifik adalah tinjauan pustaka sistematis (*systematic literature review*) yang mengacu pada prosedur yang dikemukakan oleh (Snyder, 2019) menjelaskan bahwa tinjauan pustaka sebagai metode penelitian memiliki kedudukan yang setara dengan metode empiris lainnya, karena menghasilkan pengetahuan baru melalui sintesis kritis terhadap literatur yang telah ada. Prosedur tinjauan pustaka dalam penelitian ini mencakup empat tahapan utama. Pertama, tahap identifikasi, yaitu pencarian literatur secara sistematis dari berbagai basis data akademik seperti Google Scholar, Emerald Insight, ScienceDirect, dan Sage Journals menggunakan kata kunci yang relevan seperti *organizational design*, *job analysis*, *contingency theory*, dan *organizational effectiveness*. Kedua, tahap skrining, yaitu penyaringan literatur berdasarkan kriteria kelayakan yang telah ditetapkan, meliputi relevansi topik, reputasi jurnal atau penerbit, dan rentang waktu publikasi yang diprioritaskan pada tahun 2019 hingga 2026. Ketiga, tahap ekstraksi data, yaitu pengumpulan informasi kunci dari setiap literatur yang lolos seleksi, mencakup teori yang digunakan, temuan utama, dan implikasi yang relevan dengan konteks penelitian. Keempat, tahap sintesis, yaitu pengintegrasian dan penginterpretasian informasi dari berbagai sumber secara kritis untuk menghasilkan pemahaman yang koheren dan bermakna.

Sumber data dalam penelitian ini seluruhnya berupa data sekunder yang diperoleh dari literatur ilmiah yang telah dipublikasikan, meliputi buku teks akademik, artikel jurnal

nasional dan internasional bereputasi, serta prosiding seminar ilmiah yang relevan. Literatur yang dijadikan sumber utama mencakup karya-karya monumental dari Daft (2021) tentang desain organisasi, Dessler (2020) tentang analisis pekerjaan, dan Fiedler (1967) tentang teori kontingensi, yang diperkuat oleh berbagai jurnal terkini yang membahas perkembangan dan aplikasi ketiga teori tersebut dalam konteks organisasi kontemporer. Kriteria inklusi yang ditetapkan dalam pemilihan literatur meliputi: (1) literatur yang secara substantif membahas desain organisasi, analisis pekerjaan, kepemimpinan kontingensi, atau efektivitas kinerja organisasi; (2) literatur yang dipublikasikan oleh penerbit atau jurnal yang terindeks dan memiliki reputasi akademik yang dapat dipertanggungjawabkan; dan (3) literatur yang relevan dengan konteks organisasi kemahasiswaan atau organisasi nirlaba secara umum. Sementara itu, literatur yang tidak memenuhi salah satu dari ketiga kriteria tersebut dikecualikan dari analisis. (Paul & Criado, 2020) menegaskan bahwa kualitas sebuah tinjauan pustaka sangat ditentukan oleh ketepatan dalam menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi serta kedalaman analisis terhadap literatur yang telah dikumpulkan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis konten (content analysis) dan analisis tematik (thematic analysis). Analisis konten digunakan untuk mengidentifikasi, mengkategorikan, dan menginterpretasikan informasi yang terkandung dalam setiap sumber literatur secara sistematis dan objektif. Sementara itu, analisis tematik digunakan untuk menemukan pola-pola dan tema-tema yang berulang di antara berbagai sumber literatur yang dikaji, sehingga dapat dihasilkan sintesis yang komprehensif dan bermakna (Braun & Clarke, 2006) menjelaskan bahwa analisis tematik merupakan metode yang fleksibel namun kuat untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola-pola (tema) di dalam data, yang sangat cocok digunakan dalam penelitian kualitatif berbasis tinjauan pustaka seperti penelitian ini. Melalui kombinasi kedua teknik analisis tersebut, penelitian ini berupaya menghasilkan gambaran yang utuh dan mendalam tentang bagaimana integrasi antara teori desain organisasi, analisis pekerjaan, dan teori kontingensi dapat memberikan kontribusi yang nyata dan terukur terhadap peningkatan efektivitas kinerja KSEI sebagai organisasi kemahasiswaan berbasis kajian ekonomi Islam.

Untuk memastikan keabsahan dan kredibilitas hasil penelitian, kajian ini menerapkan prinsip triangulasi sumber (source triangulation) yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019) yakni dengan mengonfirmasi setiap temuan atau proposisi yang dihasilkan menggunakan minimal tiga sumber literatur yang berbeda. Dengan cara ini, hasil analisis tidak hanya bersandar pada satu perspektif atau satu sumber saja, melainkan merupakan hasil sintesis dari berbagai perspektif yang saling memperkuat. Selain itu, keabsahan penelitian juga dijaga melalui penerapan prinsip transparansi metodologis, di mana seluruh tahapan pencarian, pemilihan, dan analisis literatur didokumentasikan secara rinci dan dapat diaudit oleh pembaca maupun peneliti lain yang ingin mereplikasi atau mengembangkan penelitian ini di masa mendatang (Page et al., 2021) menekankan bahwa transparansi dan reproduktibilitas merupakan dua pilar utama yang membedakan tinjauan pustaka yang berkualitas tinggi dari yang sekadar bersifat naratif dan tidak sistematis. Dengan mengikuti standar metodologis yang ketat ini, penelitian studi literatur ini diharapkan dapat menghasilkan kontribusi yang signifikan dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah bagi pengembangan pengelolaan organisasi kemahasiswaan, khususnya KSEI, maupun bagi pengembangan ilmu manajemen organisasi secara lebih luas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Komponen Organisasi KSEI dalam Perspektif Teori Desain Organisasi

Hasil penelusuran literatur menunjukkan bahwa efektivitas kinerja sebuah organisasi tidak dapat dipisahkan dari kualitas desain organisasinya. Daft (2021) (Daft, 2021) menegaskan bahwa enam elemen desain organisasi yakni spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi, dan formalisasi merupakan variabel struktural yang secara langsung memengaruhi cara anggota organisasi bekerja dan berkoordinasi. Dalam konteks KSEI, keenam elemen ini perlu dikaji dan dikonfigurasi secara cermat sesuai dengan karakteristik organisasi kemahasiswaan yang bersifat *volunter* dan berorientasi nilai.

Spesialisasi kerja dalam KSEI merujuk pada sejauh mana tugas-tugas organisasi dibagi menjadi pekerjaan-pekerjaan yang terpisah dan terdefinisi dengan jelas. Ketika spesialisasi kerja tidak dirumuskan dengan baik, anggota cenderung mengerjakan tugas yang tumpang tindih atau justru meninggalkan tugas yang tidak secara eksplisit ditugaskan kepada siapa pun. Departementalisasi yang tepat, yakni pengelompokan pekerjaan berdasarkan kesamaan fungsi atau tujuan, memungkinkan KSEI membangun divisi-divisi yang fokus dan saling melengkapi, seperti divisi kajian, divisi media, divisi kaderisasi, dan divisi hubungan eksternal.

Rantai komando yang jelas menjadi elemen berikutnya yang sangat relevan bagi KSEI. Dalam sebuah organisasi kemahasiswaan di mana kekuasaan posisi pemimpin cenderung terbatas karena keanggotaan bersifat sukarela, kejelasan garis pelaporan dan wewenang menjadi fondasi penting agar keputusan dapat diambil dengan cepat dan tepat. Hal ini sejalan dengan temuan Mulyanty dan Ahmadi (2024) (Mulyanty, 2024) yang menyatakan bahwa hierarki dan rantai komando merupakan salah satu komponen utama struktur organisasi yang menjalankan fungsi koordinasi dan pengendalian secara efektif. Tanpa rantai komando yang jelas, koordinasi antar anggota dan antar divisi akan sulit diwujudkan.

Sentralisasi dan desentralisasi merupakan elemen desain yang berkaitan dengan di mana letak kewenangan pengambilan keputusan dalam organisasi. Bagi KSEI, tingkat desentralisasi yang memadai perlu diterapkan agar setiap divisi memiliki otonomi yang cukup untuk bergerak dan berinovasi, sementara keputusan-keputusan strategis tetap dikendalikan oleh pengurus inti. Formalisasi, yakni tingkat standarisasi prosedur dan peraturan dalam organisasi, juga menjadi elemen yang tidak kalah penting. Bojesson (2024) (Bojesson, 2024) menemukan bahwa desain organisasi berperan ganda sebagai fasilitator sekaligus penghambat kapabilitas dinamis organisasi, sehingga formalisasi yang berlebihan justru dapat membatasi kreativitas dan adaptabilitas KSEI dalam merespons dinamika lingkungan kampus yang terus berubah.

Sintesis dari berbagai literatur menunjukkan bahwa konfigurasi optimal keenam elemen desain organisasi tersebut untuk KSEI adalah yang bersifat moderat: spesialisasi kerja yang cukup untuk memastikan kejelasan tugas tanpa mengorbankan fleksibilitas, departementalisasi berbasis fungsi yang selaras dengan program kerja organisasi, rantai komando yang jelas namun tidak kaku, tingkat desentralisasi yang memadai pada level divisi, serta formalisasi yang proporsional. Konfigurasi ini memungkinkan KSEI beroperasi secara efektif sekaligus tetap adaptif terhadap perubahan.

4.2 Analisis Pekerjaan sebagai Instrumen Operasional Peningkatan Kinerja KSEI

Hasil analisis literatur mengungkapkan bahwa salah satu akar permasalahan efektivitas kinerja pada organisasi kemahasiswaan adalah ketiadaan dokumen analisis pekerjaan yang terstandar. Dessler (2020) (Gary Dessler, 2020) menjelaskan bahwa analisis pekerjaan menghasilkan dua dokumen kunci, yaitu deskripsi pekerjaan yang memerinci tugas-tugas, tanggung jawab, dan kondisi kerja suatu jabatan, serta spesifikasi pekerjaan yang memerinci kualifikasi, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan dari pemegang jabatan. Kedua dokumen ini menjadi fondasi bagi seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks KSEI, deskripsi pekerjaan yang terstandar memiliki nilai strategis yang sangat besar. Pertama, dokumen ini memastikan bahwa setiap pengurus baru yang dilantik setelah pergantian kepengurusan memahami dengan jelas apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya, dan kepada siapa mereka bertanggung jawab. Tanpa deskripsi pekerjaan yang terdokumentasi dengan baik, pengetahuan tentang cara menjalankan suatu jabatan kerap hilang bersama pengurus yang demisioner, sehingga setiap periode kepengurusan baru harus memulai dari nol. Kedua, deskripsi pekerjaan menjadi acuan yang objektif dalam mengevaluasi kinerja pengurus, sehingga evaluasi tidak lagi bersifat subjektif atau berdasarkan kedekatan personal.

Nabila et al. (2025) (Sri Nurul Nabila et al., 2025) memberikan perspektif yang sangat relevan bagi KSEI dengan mengintegrasikan nilai-nilai ekonomi Islam ke dalam kerangka analisis pekerjaan. Penelitian tersebut menemukan bahwa analisis pekerjaan yang mengacu pada prinsip keadilan (*adl*), amanah (*trustworthiness*), dan tanggung jawab sosial mampu meningkatkan profesionalisme, produktivitas, dan kepuasan kerja sumber daya insani. Lebih jauh, penelitian tersebut menegaskan bahwa kompetensi sumber daya insani di lingkungan berbasis nilai syariah harus mencakup empat aspek secara bersamaan, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap kerja (*attitude*), dan spiritualitas (*spirituality*). Keempat aspek ini sangat relevan untuk dijadikan kerangka spesifikasi jabatan dalam KSEI.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Jiang et al. (2024) yang menemukan bahwa integrasi praktik manajemen sumber daya manusia dengan keselarasan kinerja organisasi terbukti meningkatkan efektivitas organisasi secara signifikan. Artinya, analisis pekerjaan bukan sekadar dokumen administratif, melainkan instrumen strategis yang menghubungkan kapabilitas individu dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Bagi KSEI, ini berarti bahwa setiap jabatan kepengurusan perlu dianalisis secara menyeluruh untuk memastikan bahwa rekrutmen anggota, pembinaan kompetensi, dan evaluasi kinerja semuanya bermuara pada pencapaian tujuan organisasi yang berbasis nilai Islam.

Berdasarkan sintesis literatur tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar KSEI mengembangkan dokumen analisis pekerjaan yang memuat: (1) identitas jabatan, yaitu nama jabatan, divisi, dan posisi dalam struktur organisasi; (2) tugas dan tanggung jawab utama yang dijabarkan secara spesifik dan terukur; (3) wewenang dan batas kewenangan pemegang jabatan; (4) hubungan koordinasi dengan jabatan lain; dan (5) kualifikasi yang dibutuhkan mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, serta komitmen terhadap nilai-nilai ekonomi Islam. Dengan tersedianya dokumen ini untuk setiap jabatan dalam

struktur KSEI, kesinambungan program kerja dapat terjaga meski terjadi pergantian kepengurusan.

4.3 Teori Kontingensi sebagai Jembatan Kontekstualisasi

Kajian literatur juga menegaskan pentingnya mempertimbangkan faktor situasional dalam penerapan desain organisasi dan analisis pekerjaan. Fiedler (1967) (FIEDLER, 1967) berargumen bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan atau satu model organisasi yang efektif untuk semua situasi. Efektivitas kepemimpinan bergantung pada kecocokan antara karakter pemimpin dengan tiga variabel situasional, yaitu hubungan pemimpin-anggota (*leader-member relations*), struktur tugas (*task structure*), dan kekuasaan posisi (*position power*).

Dalam konteks KSEI, ketiga variabel situasional ini memiliki karakteristik yang khas. Kekuasaan posisi pemimpin KSEI cenderung terbatas karena keanggotaan bersifat sukarela dan tidak ada mekanisme sanksi formal yang mengikat. Struktur tugas antar divisi sangat bervariasi, mulai dari tugas-tugas yang terstruktur seperti pengelolaan keuangan dan dokumentasi, hingga tugas-tugas yang kurang terstruktur seperti pengembangan kajian dan hubungan eksternal. Hubungan pemimpin-anggota sangat bergantung pada kedekatan personal, kepercayaan yang terbangun, dan budaya organisasi yang dikembangkan oleh setiap periode kepengurusan.

Reams (2026) (Reams, 2026) mengonfirmasi bahwa Teori Kontingensi Fiedler tetap relevan sebagai kerangka untuk memahami bagaimana keselarasan antara gaya kepemimpinan dan situasi organisasi menentukan tingkat efektivitas yang dapat dicapai. Implikasinya bagi KSEI adalah bahwa desain organisasi dan analisis pekerjaan yang bagaimanapun baiknya tidak akan menghasilkan efektivitas yang optimal jika tidak dikontekstualisasikan dengan realitas situasional yang dihadapi organisasi. Artinya, model desain organisasi dan standar analisis pekerjaan yang dirumuskan untuk KSEI harus cukup fleksibel untuk dapat diadaptasi sesuai dengan karakteristik kepemimpinan, komposisi anggota, dan dinamika lingkungan di setiap periode kepengurusan.

Teori Kontingensi berfungsi sebagai jembatan yang mempertemukan kerangka struktural (desain organisasi dari Daft) (Daft, 2021) dengan instrumen operasional (analisis pekerjaan dari Dessler) (Gary Dessler, 2020) dalam satu model yang adaptif dan kontekstual. Dalam model integratif yang dihasilkan penelitian ini, Teori Kontingensi berperan memastikan bahwa setiap keputusan tentang desain organisasi dan penentuan spesifikasi jabatan selalu mempertimbangkan variabel-variabel situasional yang melingkupi KSEI, bukan hanya menerapkan template yang bersifat universal.

4.4 Model Integratif untuk Peningkatan Efektivitas Kinerja KSEI

Berdasarkan sintesis menyeluruh terhadap berbagai literatur yang dikaji, penelitian ini mengusulkan sebuah model integratif yang menghubungkan tiga komponen utama dalam satu kerangka yang koheren. Model ini menempatkan desain organisasi sebagai peta struktural yang menentukan arsitektur dasar KSEI, analisis pekerjaan sebagai instrumen operasional yang mengisi setiap jabatan dengan konten kerja yang jelas dan terukur, serta teori kontingensi sebagai prinsip panduan yang memastikan keduanya diterapkan secara kontekstual dan adaptif.

Dalam model integratif ini, langkah pertama yang perlu dilakukan KSEI adalah melakukan audit organisasi untuk mengidentifikasi kondisi aktual keenam elemen desain organisasinya. Hasil audit ini kemudian dijadikan dasar untuk merumuskan atau memperbaiki struktur organisasi yang ada, memastikan bahwa setiap divisi memiliki fungsi yang jelas, rantai komando yang tegas, dan mekanisme koordinasi yang efektif. Pada tahap ini, nilai-nilai Islam seperti musyawarah (syura), keadilan (adl), dan amanah perlu diintegrasikan sebagai prinsip-prinsip yang memandu proses pengambilan keputusan struktural.

Langkah kedua adalah mengembangkan dokumen analisis pekerjaan untuk setiap jabatan dalam struktur KSEI. Proses ini mencakup inventarisasi seluruh tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh setiap jabatan, identifikasi kualifikasi yang dibutuhkan meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan komitmen spiritualitas, serta perumusan standar kinerja yang dapat dijadikan acuan evaluasi. Dokumen-dokumen ini kemudian harus didokumentasikan secara resmi dan diwariskan dari satu periode kepengurusan ke periode berikutnya sebagai bagian dari manajemen pengetahuan organisasi.

Langkah ketiga adalah menerapkan prinsip kontingensi dalam implementasi model, yakni menyesuaikan desain organisasi dan pelaksanaan analisis pekerjaan dengan karakteristik situasional yang melingkupi KSEI pada setiap periode. Hal ini mencakup penyesuaian gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan anggota, fleksibilitas dalam pembagian tugas sesuai dengan kompetensi aktual anggota yang tersedia, serta adaptasi mekanisme koordinasi sesuai dengan dinamika hubungan interpersonal yang terbentuk dalam setiap periode kepengurusan.

(Muhammad Basri & Rosfiah Arsal, 2022) memberikan bukti empiris yang kuat bahwa kejelasan tugas, ketepatan waktu, pengawasan, dan motivasi pimpinan merupakan faktor penentu efektivitas yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan, produktivitas, dan inovasi organisasi. Model integratif yang diusulkan dalam penelitian ini dirancang untuk memenuhi keempat faktor penentu efektivitas tersebut secara bersamaan: kejelasan tugas dipenuhi melalui analisis pekerjaan yang terstandar, ketepatan waktu dan pengawasan difasilitasi oleh desain organisasi yang terstruktur dengan rantai komando yang jelas, dan motivasi pimpinan diakomodasi melalui pendekatan kepemimpinan kontingensi yang adaptif terhadap situasi.

Dengan demikian, model integratif ini menawarkan sebuah kerangka kerja yang komprehensif, praktis, dan bernilai khas bagi KSEI sebagai organisasi kemahasiswaan berbasis ekonomi Islam. Keunggulan model ini dibandingkan pendekatan-pendekatan yang ada sebelumnya terletak pada tiga hal: pertama, model ini mengintegrasikan tiga teori manajemen yang saling melengkapi dalam satu kerangka yang koheren alih-alih mengkajinya secara terpisah-pisah; kedua, model ini mengontekstualisasikan prinsip-prinsip manajemen universal dengan nilai-nilai dan karakteristik khas organisasi berbasis ekonomi Islam; dan ketiga, model ini dirancang secara khusus untuk menjawab tantangan konkret yang dihadapi KSEI sebagai organisasi kemahasiswaan yang beroperasi dalam lingkungan akademik dengan dinamika dan keterbatasan yang unik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menghasilkan sebuah model integratif yang menggabungkan teori desain organisasi, analisis pekerjaan, dan teori kontingensi sebagai upaya meningkatkan efektivitas kinerja Kelompok Studi Ekonomi Islam (KSEI). Hasil kajian menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi yang efektif memerlukan struktur organisasi yang dirancang secara tepat, pembagian tugas yang jelas, serta kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan kondisi dan kebutuhan yang berkembang. Penerapan elemen-elemen desain organisasi, seperti spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi, dan formalisasi secara proporsional, mampu mendukung terciptanya koordinasi dan pelaksanaan kerja yang lebih optimal.

Selain itu, analisis pekerjaan memiliki peran penting dalam memastikan kejelasan tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang dibutuhkan pada setiap jabatan. Integrasi nilai-nilai ekonomi Islam, seperti keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial, ke dalam spesifikasi jabatan menghasilkan kompetensi yang tidak hanya mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sikap kerja serta spiritualitas. Teori kontingensi melengkapi kedua pendekatan tersebut dengan menekankan pentingnya penyesuaian terhadap kondisi organisasi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, model integratif yang terdiri atas audit organisasi, penyusunan analisis pekerjaan berbasis nilai Islam, dan penerapan prinsip kontingensi dapat menjadi alternatif solusi untuk meningkatkan efektivitas kinerja KSEI secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian, KSEI disarankan untuk melakukan peninjauan secara berkala terhadap struktur organisasinya guna memastikan pembagian tugas, alur koordinasi, dan kewenangan setiap divisi berjalan secara efektif. Selain itu, penyusunan dokumen deskripsi dan spesifikasi jabatan perlu dilakukan secara sistematis agar dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas, proses kaderisasi, serta evaluasi kinerja pengurus. Penguatan nilai-nilai ekonomi Islam dalam pengelolaan organisasi juga perlu terus dikembangkan untuk mendukung terbentuknya sumber daya manusia yang profesional sekaligus berintegritas.

Penelitian ini masih terbatas pada pendekatan studi literatur sehingga belum melibatkan pengujian langsung terhadap implementasi model yang diusulkan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif, kualitatif, maupun metode campuran guna menguji efektivitas model integratif tersebut dalam praktik organisasi kemahasiswaan berbasis ekonomi Islam. Dengan demikian, temuan yang diperoleh dapat memberikan kontribusi yang lebih kuat terhadap pengembangan teori maupun praktik manajemen organisasi kemahasiswaan.

DAFTAR REFERENSI

- Bojesson, C. (2024). Understanding the role of organizational design in fostering long-term dynamic capabilities: a longitudinal case study. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(11), 94–107. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2023-3861>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Daft, R. L. . (2021). *Organization theory & design*. Cengage.
- FIEDLER, F. E. (1967). *A THEORY OF LEADERSHIP EFFECTIVENESS*. MCGRAW-HILL SERIES IN MANAGEMENT.
- Gary Dessler. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management* Dessler. www.pearson.com/mylab/management

- Jiang, Y., Jamil, S., Zaman, S. I., & Fatima, S. A. (2024). Elevating organizational effectiveness: synthesizing human resource management with sustainable performance alignment. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(2), 392–447. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2023-0111>
- John W. Creswell. (n.d.). *Research Design qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*.
- Muhammad Basri, & Rosfiah Arsal. (2022). PENGARUH EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS SOSIAL KOTA KENDARI. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127–1138. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52>
- Muliyanty, I. (2024). STRUKTUR DAN ANATOMI ORGANISASI. In *Jurnal Studi Multidisipliner* (Vol. 8, Number 12).
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Paul, J., & Criado, A. R. (2020). The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know? *International Business Review*, 29(4), 101717. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101717>
- Reams, L. C. (2026). Fred Fiedler's Contingency Theory of Leadership. In *The Palgrave Encyclopedia of Leadership and Organizational Change* (pp. 1–10). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-51650-4_262-1
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sri Nurul Nabila, Eka Arlinda Hafid, Lince Bulutoding, & Muhammad Wahyuddin Abdullah. (2025). Analisis Pekerjaan Berbasis Kompetensi dalam Manajemen Sumber Daya Insani pada Lembaga Keuangan Syariah: Integrasi Nilai-Nilai Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(2), 263–271. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6216>
- sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*.