



- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

MODEL STRATEGI PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DI PT BINTANG PELAJAR

MOCHAMMAD JOHAN CHANDRA



PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2026



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



PERNYATAAN MENGENAI TESIS DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “Model Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Islami di PT Bintang Pelajar” adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir tesis ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Institut Pertanian Bogor.

Bogor, 10 Agustus 2026

Mochammad Johan Chandra
H2501241033

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

RINGKASAN

MOCHAMMAD JOHAN CHANDRA. Model Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Islami Di PT Bintang Pelajar. Dibimbing oleh FURQON SYARIEF HIDAYATULLOH dan HARY T. BUDHYONO.

Industri bimbingan belajar terus tumbuh sekaligus makin kompetitif, dan sebagian besar lembaga bersaing pada aspek yang mudah ditiru seperti harga, teknologi, metode pembelajaran, dan capaian akademik. Karena itu keberlanjutan sebuah lembaga lebih ditopang oleh kondisi internal yang sulit ditiru, dan budaya organisasi menempati posisi tersebut. PT Bintang Pelajar memiliki kekhasan karena menjadikan nilai Islam sebagai fondasi tata kelola dan layanannya. Namun selama lima tahun terakhir realisasi jumlah siswa belum mencapai target, sehingga muncul dugaan bahwa efektivitas budaya organisasi belum optimal. Studi pendahuluan penulis memperkuat dugaan itu dengan menunjukkan bahwa kondisi aktual belum menyentuh kondisi ideal pada empat dimensi budaya, dan meski program keislaman telah lengkap, nilai belum tentu terinternalisasi menjadi asumsi bersama yang memandu perilaku.

Atas dasar itu penelitian ini didasarkan pada tiga kesenjangan yang saling menguatkan, yaitu kesenjangan antara target dan capaian, kesenjangan antara kondisi ideal dan realita di lapangan, serta kesenjangan ilmiah karena belum tersedia rujukan yang utuh untuk merumuskan strategi budaya organisasi Islami secara sistematis. Penelitian bertujuan mendiagnosis efektivitas budaya, menganalisis mekanisme pembentukannya, menetapkan prioritas strategi pengembangannya, dan merumuskan model strategi pengembangan budaya organisasi Islami, dengan nilai Islam sebagai landasan konseptual di setiap tahapnya.

Penelitian menggunakan desain mixed methods sequential explanatory. Diagnosis efektivitas budaya dilakukan dengan Model Denison melalui survei terhadap 345 responden, analisis mekanisme pembentukan budaya menggunakan teori Schein melalui wawancara mendalam terhadap 12 informan dengan bantuan NVivo, dan penetapan prioritas strategi menggunakan Analytic Hierarchy Process berdasarkan penilaian 7 pakar. Perumusan modelnya mengadaptasi kerangka manajemen strategis David yang membagi proses ke dalam tahap formulasi, implementasi, dan evaluasi.

Hasil diagnosis Denison menunjukkan keempat dimensi berada pada kategori positif dengan mission sebagai dimensi terkuat dan consistency sebagai dimensi terlemah, khususnya pada koordinasi, integrasi, dan kesepakatan, sementara persepsi budaya relatif merata antar kelompok masa kerja. Analisis Schein menunjukkan artefak dan ritual keislaman telah terbentuk kuat dan mekanisme primer menonjol pada perhatian pimpinan, respons saat krisis, dan ritual keislaman. Keteladanan pemimpin justru mencatat kesenjangan terbesar karena diakui penting namun pelaksanaannya belum merata, dengan pelemahan transmisi nilai saat turun ke jenjang manajer menengah, ditambah masih adanya dikotomi antara keislaman dan profesionalisme serta nilai yang belum sepenuhnya menjadi asumsi dasar. Pada AHP, manajemen puncak menjadi aktor prioritas, keteladanan pemimpin menjadi faktor dominan, dan strategi berbasis



kepemimpinan dan nilai Islami menjadi prioritas pertama yang stabil pada analisis sensitivitas. Ketiga temuan tersebut kemudian disintesis menjadi model strategi yang menempatkan kaidah nilai Islam sebagai landasan, merangkai temuan ke dalam tahapan formulasi, implementasi, dan evaluasi, serta dilengkapi indikator pemantauan dan sistem umpan balik agar bersifat dinamis dan berkelanjutan.

Berdasarkan keseluruhan temuan dapat disimpulkan bahwa efektivitas budaya organisasi Islami BP tergolong positif dengan mission sebagai kekuatan dan consistency sebagai area penguatan utama. Mekanisme pembentukan budaya kuat pada artefak dan ritual, namun internalisasi nilai belum merata sehingga keteladanan berjenjang menjadi kunci, sedangkan prioritas strategi menempatkan manajemen puncak dan keteladanan pemimpin sebagai aktor dan faktor utama melalui strategi berbasis kepemimpinan dan nilai Islami. Model strategi yang dihasilkan bersifat dinamis dan siklikal serta mengintegrasikan nilai Islam, filosofi BP, mekanisme pembentukan budaya, evaluasi efektivitas, dan perbaikan berkelanjutan ke dalam tiga tahapan strategi.

Sejalan dengan simpulan tersebut, manajemen disarankan memperkuat dimensi consistency terutama pada koordinasi antarunit dan kesepakatan cara kerja agar nilai Islami diterapkan secara seragam, serta mengarahkan penguatan budaya pada transmisi keteladanan pemimpin secara berjenjang agar internalisasi nilai tidak berhenti pada simbol. Sejumlah temuan di luar fokus kajian seperti pengembangan kompetensi pegawai, sistem penghargaan, dan kegiatan kebersamaan disarankan ditindaklanjuti melalui mekanisme perbaikan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan menguji secara empiris keterkaitan pengembangan budaya organisasi Islami dengan kinerja dan keberlanjutan usaha, yang dalam penelitian ini masih diposisikan sebagai orientasi yang hendak didukung dan belum dibuktikan secara kausal.

Kata kunci: AHP, Bimbingan Belajar, Budaya Organisasi Islami, Keunggulan Kompetitif, Model Denison, Model Strategi Pengembangan Budaya Islami, Model Schein, PT Bintang Pelajar.

SUMMARY

MOCHAMMAD JOHAN CHANDRA. Strategic Model for Developing Islamic Organizational Culture at PT Bintang Pelajar. Supervised by FURQON SYARIEF HIDAYATULLOH and HARY T. BUDHYONO.

The tutoring industry in Indonesia continues to grow while becoming increasingly competitive, and most institutions compete on aspects that are relatively easy to imitate, such as price, technology, learning methods, and students' academic achievement. Consequently, an institution's sustainability rests more heavily on internal conditions that are difficult to imitate, and organizational culture occupies precisely this position. PT Bintang Pelajar is distinctive in establishing Islamic values as the foundation of its governance and services. However, over the past five years the realization of student enrollment has consistently fallen short of its targets, giving rise to the presumption that the effectiveness of its organizational culture has not been optimal. The researcher's preliminary study reinforced this presumption by revealing that actual conditions had not yet reached the ideal conditions across the four cultural dimensions, and that although the Islamic programs were comprehensive, the values had not necessarily been internalized into shared assumptions that guide behavior.

On this basis, the study rests on three mutually reinforcing gaps, namely the gap between targets and achievement, the gap between ideal conditions and field realities, and a scientific gap arising from the absence of a comprehensive reference for formulating a strategy to develop Islamic organizational culture systematically. The study aims to diagnose cultural effectiveness, analyze the mechanisms of its formation, determine the priorities for its development strategy, and formulate a model for developing Islamic organizational culture, with Islamic values serving as the conceptual foundation at every stage.

The study employed a sequential explanatory mixed methods design. The diagnosis of cultural effectiveness was conducted using the Denison Model through a survey of 345 respondents, the analysis of cultural formation mechanisms drew on Schein's theory through in-depth interviews with 12 informants supported by NVivo, and the determination of strategic priorities used the Analytic Hierarchy Process based on the assessments of 7 experts. The formulation of the model adapted David's strategic management framework, which divides the process into the stages of formulation, implementation, and evaluation.

The Denison diagnosis showed that the four dimensions fell within the positive category, with mission as the strongest dimension and consistency as the weakest, particularly in coordination, integration, and agreement, while perceptions of culture were relatively even across tenure groups. The Schein analysis indicated that Islamic artifacts and rituals had been strongly established and that the primary mechanisms were prominent in leaders' attention, their responses during crises, and Islamic rituals. Leaders' exemplary conduct, by contrast, recorded the largest gap because it was acknowledged as important yet unevenly practiced, with a weakening of value transmission as it descended to middle management, compounded by a persisting dichotomy between Islamic commitment and professionalism and by values that had not fully become basic assumptions. In the



AHP, top management emerged as the priority actor, leaders' exemplary conduct as the dominant factor, and a strategy grounded in leadership and Islamic values as the first priority, which remained stable under sensitivity analysis. These three findings were then synthesized into a strategic model that positions Islamic values as its foundation, arranges the findings into the stages of formulation, implementation, and evaluation, and is equipped with monitoring indicators and a feedback system so as to remain dynamic and sustainable.

Drawing on the overall findings, it can be concluded that the effectiveness of Islamic organizational culture at PT Bintang Pelajar is positive, with mission as its strength and consistency as the principal area for reinforcement. The mechanisms of cultural formation are strong in artifacts and rituals, yet the internalization of values remains uneven, making tiered exemplary leadership the key, while the strategic priorities place top management and leaders' exemplary conduct as the principal actor and factor through a strategy grounded in leadership and Islamic values. The resulting strategic model is dynamic and cyclical and integrates Islamic values, the philosophy of PT Bintang Pelajar, the mechanisms of cultural formation, the evaluation of effectiveness, and continuous improvement into the three strategic stages.

In line with these conclusions, management is advised to strengthen the consistency dimension, particularly in interunit coordination and agreement on ways of working, so that Islamic values are applied uniformly, and to direct cultural reinforcement toward the tiered transmission of leaders' exemplary conduct so that the internalization of values does not stop at symbols. Several findings beyond the study's focus, such as employee competency development, the reward system, and communal activities, are recommended for follow-up through a continuous improvement mechanism. Future research is advised to empirically test the relationship between the development of Islamic organizational culture and organizational performance and business sustainability, which in this study remains positioned as an orientation to be supported rather than a causal relationship that has been empirically proven.

Keywords: Analytic Hierarchy Process, Bintang Pelajar, Culture development strategy, Denison Model, Islamic organizational culture, Schein's cultural mechanisms.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

© Hak Cipta milik IPB, tahun 2026
Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan IPB.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin IPB.



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



MODEL STRATEGI PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DI PT BINTANG PELAJAR

MOCHAMMAD JOHAN CHANDRA

Tesis
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Sains pada
Program Studi Ilmu Manajemen

**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2026**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

1. Dr. Ir. Joko Purwono, M.S.
2. Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh, S.Ag., M.Pd.I.



Judul Tesis : Model Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Islami
di PT Bintang Pelajar
Nama : Mochammad Johan Chandra
NIM : H2501241033

Disetujui oleh

Pembimbing 1
Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh, S.Ag., M.Pd.I.



Pembimbing 2
Dr. Ir. Hary T. Budhyono, M.B.A.



Diketahui Oleh

Ketua Program Studi Ilmu Manajemen :
Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh S.Ag., M.Pd.I.
NIP 197703122005011003



Dekan Fakultas Ekonomi dan Manajemen
Prof. Dr. Irfan Syauqi Beik, S.P., M.Sc.Ec.
NIP 197904222006041002



Tanggal Ujian : 10 Agustus 2026

Tanggal Pengesahan : 13 AUG 2026



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala. Atas segala rahmat, pertolongan, dan karunia-Nya sehingga tesis yang berjudul "Model Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Islami pada PT Bintang Pelajar" dapat diselesaikan, sungguh tidak ada daya dan upaya kecuali dengan Pertolongan-Nya. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Pasca Sarjana Ilmu Manajemen.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya budaya organisasi Islami dalam menyelaraskan pencapaian tujuan organisasi dengan penerapan nilai-nilai Islam. Melalui penelitian ini, penulis berupaya menganalisis efektivitas budaya organisasi Islami, mekanisme pembentukan dan internalisasinya, prioritas strategi pengembangan, serta merumuskan model strategi pengembangan budaya organisasi Islami pada PT Bintang Pelajar.

Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari dukungan, arahan, dan kontribusi berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada orangtua tercinta, Ibu Ai Rohani dan Ayah Lili Sularto (*Rahimahullahu*) yang senantiasa memberikan kasih sayang selama ini kepada penulis untuk selalu berjuang menggapai cita-cita untuk menjadi manusia yang memberikan manfaat bagi sesama. Tak lupa ucapan terima kasih kepada Istri tercinta Ratna Yunita yang selalu memberikan dorongan dan motivasinya kepada penulis untuk menyelesaikan studi ini dengan sebaik-baiknya.

Penulis mengucapkan *Jazakumullahu Khoyron* kepada Bapak Chairat selaku Pimpinan PT Bintang Pelajar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi magister ini dalam rangka peningkatan kompetensi dan kontribusi kepada Perusahaan. Kami ucapkan *jazakumullohu khoyron* Bapak Komisi Pembimbing, Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh, S. Ag., M. Pd., I dan Bapak Dr. Hary T. Budhyono, M. B. A. Atas segala bimbingan dan arahnya yang Luar Biasa dalam menyelesaikan penelitian ini. Juga kepada teman-teman seperjuangan PSIM tahun 2024, semoga Allah Ta'ala senantiasa memberikan kemudahan kepada kita semua dalam menjalankan amanah ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan penelitian pada masa mendatang. Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya kajian budaya organisasi Islami, serta menjadi masukan bagi PT Bintang Pelajar dan organisasi pendidikan Islam lainnya dalam memperkuat budaya organisasi secara berkelanjutan.

Semoga Allah Ta'ala membalas segala kebaikan seluruh pihak yang telah membantu dengan balasan yang terbaik dan menjadikan karya ini bermanfaat. Aamiin.

Bogor, 10 Agustus 2026

Mochammad Johan Chandra



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



DAFTAR ISI	
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiii
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Konsep Budaya Organisasi	9
2.2 Pengembangan Budaya Organisasi	16
2.3 Analytic Hierarchy Process (AHP)	25
2.4 Perumusan Model Strategi Pengembangan Budaya Organisasi	27
2.5 Penelitian Terdahulu	29
2.6 Kajian Literatur Analisis Bibliometrik	33
III METODE	35
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.2 Jenis dan Sumber Data	35
3.3 Pendekatan dan Desain Penelitian	35
3.4 Diagram Alir Penelitian	36
3.5 Kerangka Pemikiran	38
3.6 Populasi dan Teknik Penentuan Responden	39
3.7 Teknik Pengumpulan Data	41
3.8 Metode Analisis Data	43
3.9 Definisi Operasional Penelitian	51
3.10 Metode Perumusan Model Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Islami	53
IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	57
4.2 Karakteristik Responden	61
4.3 Uji Instrumen	63
4.4 Analisis Efektivitas Budaya Organisasi Islami	64
4.5 Analisis Mekanisme Pembentukan Budaya Organisasi Islami di PT Bintang Pelajar	77
4.6 Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Islami	92
4.7 Perumusan Model Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Islami PT Bintang Pelajar	102
V SIMPULAN DAN SARAN	113
5.1 Simpulan	113
5.2 Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	119
RIWAYAT HIDUP	141

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

DAFTAR GAMBAR

1	Pemetaan Bibliometrik Topik Organizational Culture Berdasarkan Analisis Ko-occurrence Kata Kunci Periode 2015–2025	33
2	Peta Kepadatan (Density Visualization) Ko-occurrence Kata Kunci Penelitian Organizational Culture Periode 2015–2026	34
3	Diagram Alir Penelitian	37
4	Kerangka Pemikiran	39
5	Rancangan AHP Pengembangan Budaya Organisasi Islami BP	46
6	Struktur Organisasi PT Bintang Pelajar	58
7	Model Filosofi Pengembangan Budaya Organisasi Islami BP	60
8	Profil Efektivitas Budaya Organisasi PT BP	66
9	Profil Rata-rata Subdimensi Budaya Organisasi Islami PT BP	68
10	Distribusi Jawaban Responden pada Dimensi Efektivitas Budaya	74
11	Struktur Hierarki AHP Pengembangan Budaya Organisasi Islami	93
12	Analisis Sensitivitas Tujuan Produktivitas dan Kinerja Perusahaan	101
13	Model Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Islami PT BP	111

DAFTAR TABEL

1	Perbandingan Target dan Capaian Jumlah Siswa Les PT Bintang Pelajar	2
2	Tingkatan budaya organisasi menurut Schein (2017)	10
3	Ciri-ciri budaya organisasi konvensional dan budaya organisasi Islami	14
4	Penelitian terdahulu seputar pengembangan budaya organisasi	29
5	Kategori dan Kriteria Umum Responden	40
6	Proporsi Populasi Pegawai berdasarkan Masa Kerja	40
7	Teknik Pengumpulan Data berdasarkan tujuan penelitian	42
8	Alternatif Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Islami	48
9	Definisi Operasional & Indikator Utama Dimensi Efektivitas Budaya	51
10	Definisi Operasional & Indikator Utama Dimensi Mekanisme Pembentukan Budaya	52
11	Komposisi Pegawai Full Time Berdasarkan Status dan Masa Kerja	59
12	Sebaran Pegawai BP Berdasarkan Gender	62
13	Sebaran Pegawai BP Berdasarkan Kelompok Masa Kerja	62
14	Sebaran Pegawai BP Berdasarkan Kelompok Jabatan	63
15	Uji Validitas Instrumen Penelitian	63
16	Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	64
17	Mean dan Std. Deviasi Dimensi Efektivitas Budaya	64
18	Mean dan Std. Deviasi Subdimensi Efektivitas Budaya	68
19	Distribusi Persentase Persepsi Responden per Dimensi Efektivitas Budaya	73
20	Sebaran Responden Berdasarkan Kelompok Masa Kerja	75
21	Perbandingan <i>Mean</i> dan Hasil Uji <i>Independent Sample t-test</i>	75
22	Distribusi Coding References per Mekanisme Schein	78
23	GAP Analysis Mekanisme Primer Berdasarkan Penilaian 12 Informan	79
24	Analysis Mekanisme Sekunder Berdasarkan Penilaian 12 Informan	84



25 Perbedaan Persepsi Signifikan (≥ 4 Poin) Antar Kelompok Jabatan	89
26 Karakteristik Pakar Penilai AHP	94
27 <i>Consistency Ratio</i> Matriks Gabungan Seluruh Blok Perbandingan	95
28 <i>Bobot Prioritas Aktor Pembentuk Budaya Organisasi Islam</i>	96
29 Bobot Prioritas Kriteria Utama & Perbandingannya dengan Kondisi Aktual	97
30 Bobot Prioritas Faktor Pembentuk Budaya Organisasi Islami	98
31 Bobot Prioritas Tujuan Pengembangan Budaya Organisasi Islami	99
32 Prioritas Alternatif Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Islami	99
33 Rekapitulasi Hasil Analisis Sensitivitas	101
34 Sintesis Temuan Penelitian Tujuan 1 – 3 pada Perumusan Model Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Islami PT Bintang Pelajar	109

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.