

Integrasi Nilai Islam dalam Budaya Organisasi pada Diskominfo Kota Bandung

Rachmawati Nur Janah *, Maman Suherman, Drs., M.Si.,

Prodi Ilmu Komunikasi , Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

Rachmawatinj89@gmail.com, mamansuherman.unisa@gmail.com

Abstract. As a local government institution that plays a vital role in public services in the digital era, the Bandung City Communications and Informatics Office (Diskominfo) is required to have an adaptive, collaborative, and innovative work culture. This research uses a qualitative approach with a case study method, analyzing data from in-depth interviews, observations, and documentation. The results show that the communication culture at the Bandung City Communications and Informatics Office is characterized by openness, where the leadership creates a non-hierarchical and easily accessible environment for all staff. Two-way communication is consistently established, both through formal forums and informal interactions, allowing for a dialogic exchange of ideas and feedback. This organizational culture is enriched by the integration of Islamic communication values, namely Amanah, Tabayyun, and Musyawarah. The Amanah value is manifested in the responsibility and integrity of staff in conveying information. The Tabayyun value is implemented through the practice of clarifying information to avoid miscommunication and hoaxes. Meanwhile, the Musyawarah value is the main foundation for decision-making that involves all members, so that decisions are collaborative and inclusive. The integration of these values not only creates a religious and humanistic work atmosphere but also strengthens relationships between divisions and the organization's effectiveness in responding to challenges in the digital era. The Bandung City Communications and Information Service has successfully created an organizational culture model that balances flexibility, professionalism, and Islamic values to support performance and innovation.

Keywords: *Organizational Culture, Islamic Communication, Bandung City Communication and Information Service.*

Abstrak. Sebagai institusi pemerintah daerah yang berperan vital dalam pelayanan publik di era digital, Diskominfo Kota Bandung dituntut untuk memiliki budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, menganalisis data dari wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya komunikasi di Diskominfo Kota Bandung dicirikan oleh keterbukaan, di mana pimpinan menciptakan lingkungan yang non-hierarkis dan mudah diakses oleh seluruh staf. Komunikasi dua arah terjalin secara konsisten, baik melalui forum formal maupun interaksi informal, yang memungkinkan pertukaran ide dan umpan balik secara dialogis. Budaya organisasi ini diperkaya oleh integrasi nilai-nilai komunikasi Islam, yaitu Amanah, Tabayyun, dan Musyawarah. Nilai Amanah terwujud dalam tanggung jawab dan integritas staf dalam menyampaikan informasi. Nilai Tabayyun diterapkan melalui praktik klarifikasi informasi untuk menghindari miskomunikasi dan hoaks. Sementara itu, nilai Musyawarah menjadi landasan utama dalam pengambilan keputusan yang melibatkan seluruh anggota, sehingga keputusan yang diambil bersifat kolaboratif dan inklusif. Integrasi nilai-nilai ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang religius dan humanis, tetapi juga memperkuat hubungan antar divisi dan efektivitas organisasi dalam merespons tantangan di era digital. Diskominfo Kota Bandung berhasil menciptakan model budaya organisasi yang mampu menyeimbangkan fleksibilitas, profesionalisme, dan nilai-nilai keislaman untuk mendukung kinerja dan inovasi.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Komunikasi Islam, Diskominfo Kota Bandung.*

A. Pendahuluan

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Bandung adalah sebuah lembaga pemerintahan yang menangani komunikasi, informasi, dan teknologi informasi di pemerintahan Kota Bandung. Diskominfo bertanggung jawab untuk meningkatkan layanan publik dengan melakukan berbagai inovasi digital. Dalam menjalankan tugasnya Diskominfo kota Bandung dibantu oleh kinerja karyawan yang dapat menjadi sebuah keberhasilan dalam menjalankan tugas tugasnya, kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh sebuah lembaga sangat memiliki peran dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki keterampilan dan sangat memadai serta termotivasi dapat menciptakan pencapaian organisasi, dalam hal ini, kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir tetapi juga dari proses kerja.

Lingkungan kerja yang produktif dan inovatif akan dihasilkan oleh karyawan yang mampu bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dengan baik dan menunjukkan keinginan untuk menyelesaikan tugas.(.) Seiring dengan meningkatnya tuntutan reformasi birokrasi dan kebutuhan akan adaptasi cepat di era digital, terutama dalam kerangka Smart City, organisasi pemerintah dituntut untuk membentuk budaya organisasi yang lebih responsif, kolaboratif, dan komunikatif. Salah satu indikator keberhasilan reformasi tersebut adalah mampukah suatu instansi membangun pola komunikasi yang tidak sepenuhnya bergantung pada struktur hierarkis, tetapi lebih menekankan keterbukaan, kolaborasi lintas bagian, dan saling percaya antarpegawai

Budaya organisasi pasti memiliki arti yang unik untuk setiap organisasi. Robbins (dalam Rizky, M. 2022) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai bersama yang menentukan bagaimana karyawan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu definisi budaya organisasi adalah nilai-nilai yang mementingkan sumber daya manusia dalam menghadapi masalah eksternal dan upaya penyesuaian ke dalam perusahaan(.). Setiap anggota organisasi harus memahami nilai-nilai dan norma-norma perusahaan dan tahu bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku. Nilai-nilai yang mendasari budaya organisasi di Diskominfo mencakup, Keterbukaan dan Kejujuran, terlihat dari budaya penyampaian saran dan laporan tanpa rasa takut. Etika dan Sopan Santun, terutama saat berkomunikasi dengan atasan, yang dijaga dalam nada bicara dan bahasa tubuh. Partisipatif dan Musyawarah, di mana pengambilan keputusan melibatkan pendapat dari berbagai level staf.

Fleksibilitas dan Inklusivitas, khususnya dalam pembagian peran dan tanggung jawab antar bidang. Nilai-nilai komunikasi Islam, seperti amanah (integritas dan tanggung jawab), tabayyun (klarifikasi), dan musyawarah (konsultasi dan pengambilan keputusan bersama), menyediakan landasan etika yang kuat. Penerapan nilai-nilai ini dalam budaya organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya profesional, tetapi juga berlandaskan moralitas, saling percaya, dan keadilan. Konsep amanah mendorong setiap individu untuk bertanggung jawab atas tugasnya dan menjaga kerahasiaan data publik, sementara tabayyun menjadi filter penting di era disinformasi, memastikan informasi yang disampaikan akurat dan terverifikasi(.). Terakhir, musyawarah memfasilitasi komunikasi partisipatif dan pengambilan keputusan yang inklusif, sehingga setiap anggota organisasi merasa dihargai dan memiliki kontribusi.

Urgensi penelitian ini untuk menganalisis integrasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi pada instansi pemerintah daerah, khususnya di bidang komunikasi dan informatika. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana budaya organisasi di Diskominfo Kota Bandung dan menganalisis bagaimana nilai-nilai komunikasi Islam (amanah, tabayyun, dan musyawarah) diintegrasikan dan dipraktikkan dalam budaya kerja sehari-hari. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi studi komunikasi organisasi dan praktis bagi institusi pemerintah lainnya yang berupaya membangun budaya kerja yang adaptif, dan berintegritas.

B. Metode

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif. Seperti yang dijelaskan oleh (Moleong, 2006) analisis kualitatif bertujuan untuk menangkap perkembangan yang dipahami oleh subjek penelitian, seperti pelaku, persepsi, motivasi, dan aktivitas, secara menyeluruh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami gejala-gejala yang tidak memerlukan kuantifikasi. Penelitian kualitatif deskriptif didasarkan pada paradigma konstruktivisme, yang beranggapan bahwa pengetahuan tidak hanya merupakan hasil dari pengalaman terhadap fakta, tetapi juga merupakan hasil dari konstruksi pemikiran subjek yang diteliti.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara dilakukan dengan pimpinan dan staf Diskominfo Kota Bandung, untuk menggali pemahaman mereka mengenai budaya organisasi, praktik komunikasi sehari-hari, dan pandangan mereka tentang penerapan nilai-nilai Islam. Pertanyaan wawancara disusun untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana nilai Amanah, Tabayyun, dan Musyawarah diimplementasikan dalam pekerjaan mereka. Peneliti melakukan observasi langsung di lingkungan kerja Diskominfo Kota Bandung untuk mengamati interaksi antarpegawai, proses pengambilan keputusan melalui musyawarah, serta bagaimana nilai-nilai keislaman tersebut terlihat dalam praktik kerja. Peneliti menganalisis berbagai dokumen internal seperti visi dan misi organisasi, struktur organisasi, dan dokumentasi kegiatan. Dokumen-dokumen ini digunakan untuk mendukung dan memperkuat temuan yang didapatkan dari wawancara dan observasi.

Analisis data yang dikumpulkan diolah melalui tahapan:

1. Reduksi data, memilih data yang relevan dari transkrip wawancara, catatan observasi, dan dokumen.
2. Penyajian data, menyusun informasi secara sistematis dalam bentuk narasi deskriptif untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai fenomena yang diteliti.
3. Penarikan kesimpulan, menarik kesimpulan berdasarkan pola-pola komunikasi dan integrasi nilai-nilai Islam yang teridentifikasi selama proses analisis.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

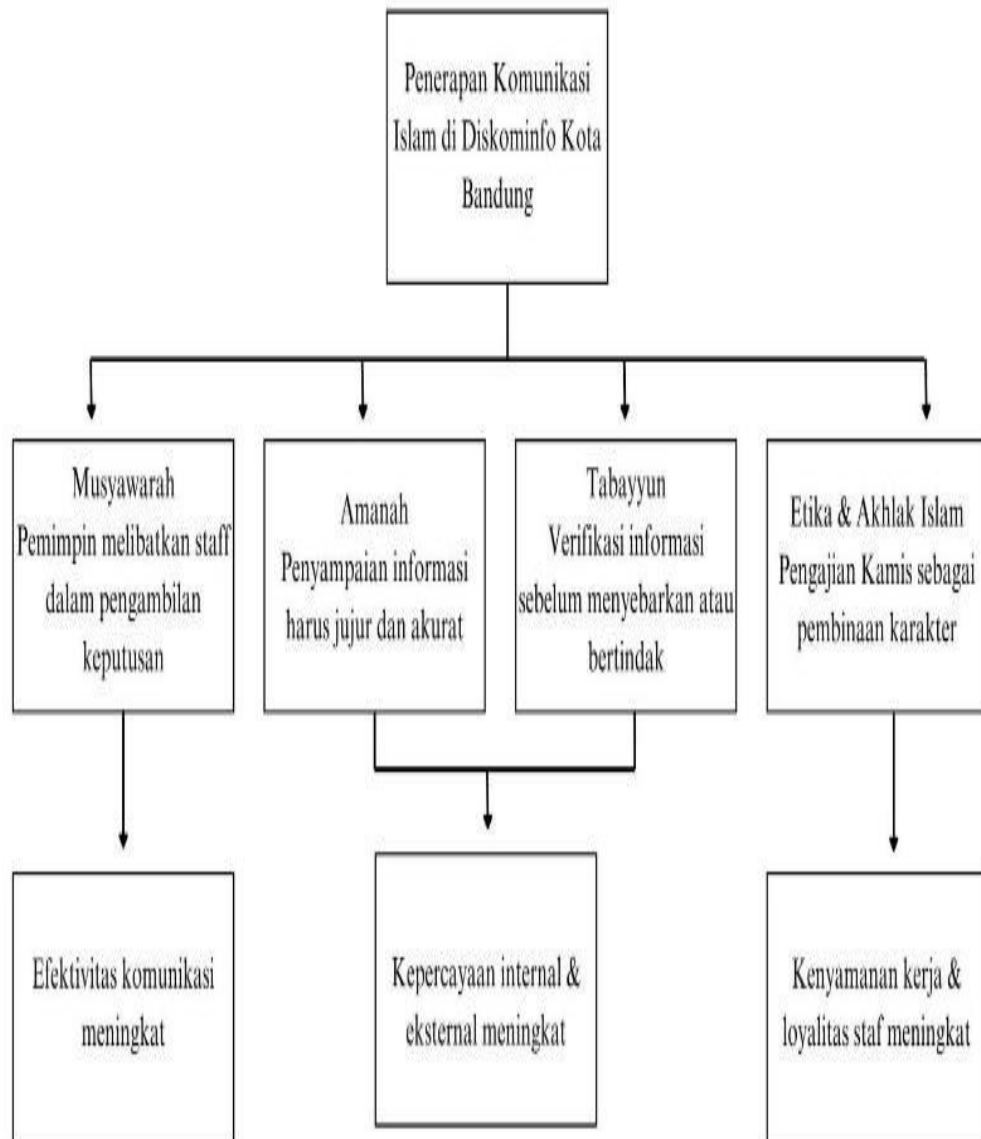
Nilai musyawarah diterapkan sebagai pilar pengambilan keputusan di Diskominfo. Musyawarah tidak hanya diadakan dalam forum rapat resmi, tetapi juga dijalankan melalui diskusi informal, briefing mingguan, hingga papan masukan yang menjadi media bagi pegawai untuk menyampaikan ide dan saran tanpa takut dibatasi jalur birokrasi yang hierarkis. Kepala dinas secara aktif mendorong pegawai di semua tingkatan jabatan, mulai dari kepala bidang hingga staf teknis dan pegawai magang, untuk menyuarakan pendapat. Hal ini terkonfirmasi dari wawancara dengan beberapa pegawai yang menyebut musyawarah sebagai ruang belajar sekaligus media penyamaan visi. Nilai amanah diwujudkan melalui tanggung jawab moral pegawai dalam mengelola informasi publik. Sebagai instansi penanggung jawab komunikasi publik Kota Bandung, Diskominfo menekankan keakuratan informasi, transparansi sumber, dan ketepatan sasaran publikasi. Pegawai di bidang humas dan media sosial wajib melakukan verifikasi berlapis sebelum informasi dirilis. Tanggung jawab ini diperkuat melalui pembinaan rutin dan penegakan disiplin kerja berbasis teladan pimpinan. Tabayyun diterapkan secara nyata dalam prosedur kerja. Setiap isu, data, atau laporan yang masuk harus melalui tahap klarifikasi lintas bidang. Pegawai tidak diperkenankan langsung menyebarkan informasi sebelum melalui verifikasi internal, diskusi, atau uji silang fakta. Tabayyun menjadi mekanisme pengamanan untuk menghindari penyalahgunaan data dan potensi miskomunikasi.

Nilai 5S (senyum, sapa, salam, sopan, santun) menjadi etika dasar yang mengatur interaksi sosial di Diskominfo. Nilai ini tidak hanya diucapkan secara simbolik, melainkan menjadi praktik harian yang tercermin dalam percakapan tatap muka, grup WhatsApp kerja, dan pertemuan daring. Salam Islami diajarkan menjadi pembuka komunikasi yang menguatkan ikatan kekeluargaan. Terdapat kegiatan pengajian rutin yang diadakan setiap Kamis menjadi peneguh spiritualitas. Praktik ini bertujuan mengingatkan pegawai pada nilai-nilai moral Islam dan menanamkan tanggung jawab sosial, di samping mempererat silaturahmi lintas bidang. Kepala dinas juga kerap membuka rapat dengan doa bersama, yang mencerminkan suasana kerja religius. Komunikasi di Diskominfo bersifat terbuka, dialogis, dan rendah sekat struktural. Hubungan pimpinan-bawahan berlangsung cair melalui berbagai kanal komunikasi, baik formal maupun informal. Fasilitas grup daring (WhatsApp) memungkinkan diskusi lintas bidang di luar jam kantor. Keseluruhan temuan menegaskan bahwa Diskominfo Kota Bandung berhasil memadukan budaya kerja birokrasi modern dengan nilai-nilai spiritual Islam. Praktik ini tidak hanya memperkuat kohesi kerja, tetapi juga meningkatkan kecepatan koordinasi lintas bidang, mendukung tercapainya visi Smart City.

Analisis dan Pembahasan

Pastikan menuliskan semua hasil penelitian dengan runtut sehingga pembaca akan mudah memahaminya. Bagian hasil penelitian dan pembahasan biasanya memiliki porsi jumlah halaman atau jumlah kata yang paling banyak, dibandingkan dengan bagian lainnya.

Nilai-nilai Islam diimplementasikan secara konkret dalam mendukung budaya organisasi yang partisipatif, etis, dan komunikatif. Secara garis besar, penerapan komunikasi Islam di Diskominfo terbagi menjadi empat unsur utama, yaitu musyawarah, amanah, tabayyun, serta etika dan akhlak Islam yang terwujud melalui kegiatan pembinaan karakter.



Gambar 1. Bagan Penerapan Komunikasi Islam di Diskominfo Kota Bandung

Hasil penelitian memperlihatkan relevansi kuat antara praktik nilai Islam di Diskominfo dengan berbagai teori komunikasi organisasi modern. Berdasarkan kerangka Teori Sistem (Katz & Kahn), organisasi publik digambarkan sebagai sistem terbuka yang menjaga stabilitasnya melalui arus

komunikasi yang sehat. Dalam konteks Diskominfo, nilai musyawarah berfungsi sebagai saluran komunikasi kolektif yang mencegah dominasi sepihak. QS. Asy-Syura: 38

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Artinya: Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka.

Dan orang-orang yang menjawab seruan Rabb mereka, dengan cara melakukan perintah-Nya dan meninggalkan larangan-Nya, mengerjakan salat dalam bentuk yang paling sempurna, orang-orang yang selalu bermusyawarah di antara mereka dalam urusan yang penting dan orang-orang yang menafkahkan sebagian apa yang Kami rezekikan kepada mereka dengan maksud mengharap wajah Allah. Penerapan 5S di Diskominfo Kota Bandung memperlihatkan bahwa budaya kerja Islami mampu diimplementasikan secara konkret di lingkungan birokrasi modern. Nilai-nilai tersebut memperkuat komunikasi dua arah, menurunkan hambatan struktural, dan menciptakan lingkungan kerja yang spiritual sekaligus profesional. Ini membuktikan bahwa komunikasi Islam tidak hanya cocok diterapkan dalam lembaga keagamaan, tetapi juga sangat relevan dalam tata kelola pemerintahan daerah yang mengedepankan pelayanan publik yang humanis.

Nilai amanah menginternalisasi tanggung jawab moral dalam tata kelola informasi publik. Dalam praktiknya, Diskominfo memastikan bahwa setiap informasi yang beredar ke publik adalah valid, akurat, dan bisa dipertanggungjawabkan. Hal ini mendukung Teori Kepemimpinan Transformasional, di mana pimpinan menjadi teladan nilai moral dan etis yang diikuti oleh bawahan. Amanah juga relevan dengan QS. Al-Isra: 53 yang mengingatkan pentingnya berkata baik dan benar untuk mencegah perselisihan

وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ الشَّيْطَانَ يَنْزِعُ بَيْنَهُمْ إِنَّ الشَّيْطَانَ كَانَ لِلْإِنْسَانِ عَدُوًّا مُبِينًا

Artinya: Dan katakanlah kepada hamba-hamba-Ku: "Hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang lebih baik (benar). Sesungguhnya syaitan itu menimbulkan perselisihan di antara mereka. Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagi manusia.

Allah memerintahkan rasul-Nya untuk mengajarkan orang-orang beriman adab berbicara dengan orang lain: Hendaklah mereka berkata dalam percakapan dan perbincangan mereka dengan perkataan yang baik, jika tidak maka setan akan menimbulkan permusuhan di antara mereka. Sungguh setan adalah musuh yang sangat jelas permusuhanannya. Hal ini sangat relevan dengan hasil observasi dimana komunikasi antarpegawai Diskominfo Kota Bandung dilakukan dengan bahasa yang etis, tidak merendahkan, dan tetap menghargai pendapat meskipun berbeda pandangan. Nilai sopan santun ini menjadi bagian dari budaya organisasi yang berorientasi pada respek terhadap sesama dan mencegah konflik internal.

Sementara itu, nilai tabayyun menjadi filter informasi di era digitalisasi. Tabayyun berfungsi untuk meminimalisir distorsi pesan. Dalam Boundaries Theory (Ashforth et al., 2000), tabayyun mempermudah interaksi lintas bidang dengan menurunkan ketegangan struktural. Proses klarifikasi internal mencegah konflik horizontal antardepartemen. Nilai 5S (senyum, sapa, salam, sopan, santun) menjembatani relasi interpersonal agar tetap hangat meski di tengah lingkungan kerja birokrasi yang kerap diwarnai formalitas. Relasi antarindividu yang hangat dapat memengaruhi motivasi kerja dan loyalitas pegawai. Hadist Nabi Muhammad SAW, "Senyummu kepada saudaramu adalah sedekah" (HR. Tirmidzi), menjadi legitimasi spiritual bagi budaya senyum dan sapa di Diskominfo. Salam Islami juga membuktikan bahwa komunikasi di Diskominfo tidak sekadar profesional, tetapi sarat nilai penghormatannya. QS. An-Nisa: 86 mengajarkan kewajiban membalas salam sebagai bentuk penghormatan.

وَإِذَا حُيِّئْتُمْ بِهِ فَقُولُوا بِأَحْسَنِ مِنْهَا أَوْ رُدُّوهَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ حَسِيبًا

Artinya: Apabila kamu diberi penghormatan dengan sesuatu penghormatan, maka balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik dari padanya, atau balaslah penghormatan itu (dengan yang serupa). Sesungguhnya Allah memperhitungkan segala sesuatu.

Kemudian Allah mengajarkan orang-orang beriman cara dan adab-adab mengucapkan salam yang merupakan perbuatan baik yang menjadi sebab hubungan dan kedekatan dengan orang lain. Dia berfirman jika seorang muslim mengucapkan salam kepadamu, maka wajib bagimu untuk membalas salam itu dengan salam yang lebih baik atau salam yang serupa dengan salam yang diucapkannya. Membalas salam dengan salam yang lebih baik hukumnya sunnah, sedangkan membalas salam dengan salam yang serupa hukumnya wajib. Allah akan mengawasi amal perbuatan hamba-hambanya, baik itu yang baik maupun yang buruk dan yang kecil maupun yang besar; kemudian Dia akan membalas mereka Sesuai dengan karunia, keadilan, dan kebijaksanaan-Nya. Menjelaskan kewajiban menjawab dan membalas salam sebagai bentuk penghormatan. Di Diskominfo, salam menjadi bagian dari rutinitas yang tidak hanya mencerminkan nilai kesantunan, tetapi juga menciptakan atmosfer spiritual dan kekeluargaan. Penggunaan salam dalam pertemuan, forum resmi, bahkan grup WhatsApp menciptakan keakraban yang tidak menghilangkan profesionalitas

Selain nilai-nilai utama, praktik pengajian rutin menjadi sarana revitalisasi spiritual di sela aktivitas kerja. Dalam Teori Budaya Organisasi (Robbins & Judge), ritus atau ritual organisasi adalah elemen penting pembentukan nilai kolektif. Di Diskominfo, pengajian dan doa pembuka rapat menjadi simbol pengingat bahwa birokrasi bukan sekadar mesin administratif, melainkan tempat pengamalan nilai moral. Diskominfo berhasil membangun jalur komunikasi bottom-up. Staf bebas menyampaikan ide melalui papan masukan, diskusi grup, maupun obrolan spontan. Ini membuktikan bahwa pimpinan bukan satu-satunya sumber kebenaran, melainkan fasilitator diskusi. Hasilnya, budaya kerja menjadi kolaboratif, cepat beradaptasi, dan kaya inovasi. Keseluruhannya, pembahasan ini menegaskan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi Diskominfo tidak hanya simbolis. Praktik sehari-hari membuktikan bahwa birokrasi modern justru dapat semakin efektif dengan fondasi etika Islami. Pola komunikasi terbuka, rendah hambatan hierarki, dan beretika humanis menjadikan Diskominfo contoh nyata organisasi publik yang siap menjawab tantangan Smart City

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dibangun berdasarkan nilai-nilai Islam memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas komunikasi, kohesi kerja, dan kinerja organisasi di lingkungan Diskominfo Kota Bandung. Nilai-nilai seperti musyawarah, amanah, tabayyun, serta prinsip 5S (senyum, sapa, salam, sopan, santun) bukan hanya dijalankan secara normatif, melainkan terinternalisasi dalam pola komunikasi harian antarpegawai dan antara pimpinan dengan staf. Nilai-nilai Islami menjadi dasar etika dalam menyampaikan pendapat, menyelesaikan masalah, hingga menyapa rekan kerja. Situasi ini menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan spiritual, sekaligus mendorong sinergi lintas bidang. Praktik seperti pengajian rutin, penggunaan bahasa santun religius, serta semangat kolektif dalam menyelesaikan masalah menunjukkan bahwa nilai agama dapat menjadi pengikat kultural yang memperkuat kohesi sosial dan moralitas kerja. Keberhasilan integrasi nilai-nilai Islam di Diskominfo juga menjadi bukti bahwa reformasi birokrasi tidak harus memisahkan nilai-nilai lokal atau religius dari praktik profesional, melainkan dapat berjalan berdampingan dan saling memperkuat. Dengan demikian, budaya organisasi Islami di Diskominfo bukan hanya mencerminkan identitas religius institusi, tetapi juga menjadi instrumen strategis untuk membangun organisasi publik yang responsif, kolaboratif, dan berakhlak. Budaya seperti ini patut menjadi model bagi instansi pemerintah lainnya dalam upaya reformasi birokrasi yang tidak hanya teknokratis, tetapi juga berakar pada nilai moral dan spiritual.

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan rasa syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya. Terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga besar penulis yang senantiasa mendukung dalam segala proses di masa perkuliahan. Terimakasih kepada dosen pembimbing penulis Yth Dr.

Maman Suherman, Drs., M.Si., yang sudah membimbing dan memberi masukan selama penulisan penelitian ini. Kepada Ibu Wali Dosen Dr. Kiki Zakiah, DRA., M.Si. terimakasih atas perhatian dan motivasi yang selalu diberikan kepada penulis. Kepada teman seperjuangan selama berkuliah di Fikom Unisba, terutama kepada TPS011, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih sudah menemani, memberikan bantuan, dukungan, semangat dan canda tawa yang diberikan kepada penulis hingga terselesaikannya penelitian ini. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT. Terakhir, kepada diri saya sendiri Amelia Rizki, terima kasih sudah berusaha sejauh ini.

Daftar Pustaka

- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). *All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. Academy of Management Review.*
- Mufidah, T., & Ahmadi, D. (n.d.). *Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan.* <https://journals.sangkurianpublisher.com/person>
- Qorib, F. (2024). Tinjauan Singkat Teori Komunikasi; Sejarah, Konsep, Perkembangan, dan Tantangannya. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*, 31–46. <https://doi.org/10.29313/jrmk.v4i1.4014>
- Refi Maulana Yusuf, & Dadi Ahmadi. (2022). Kampanye Budaya Beberes di Media Sosial Instagram. *Jurnal Riset Jurnalistik Dan Media Digital*, 151–158. <https://doi.org/10.29313/jrjmd.v2i2.1530>
- Amalia, N., & Wijayanti, R. (2023). Transformational and participative leadership in digital bureaucracy: A case study of local government innovation culture. *Jurnal Administrasi Negara*, 15(1), 45–58. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7752165>
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Model kerja hibrida: Kajian teoretis dan implikasinya terhadap dinamika kerja modern. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 55–69. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.130>
- Lengkey, L., Himpong, M. D., & Mewengkang, N. N. (2015). Peranan human relations terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Utara. *Acta Diurna*, 4(3), 84–101.
- Moleong, L. (2006). Metode Penelitian. *Raden Fatah.Ac.Id*, 1–23. <https://repository.radenfatah.ac.id/19077/3/3.pdf>
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 1–9.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku organisasi* (16th ed., Terj. Ratna Saraswati). Jakarta: Salemba Empat.

- Sutarto, R., Martius, S., Yusran, R., & Herdiansyah, D. (2021). Pengantar Ilmu Manajemen. Surabaya: STIESIA Press. <http://repository.upiypk.ac.id/8114/1/Pengantar%20Ilmu%20manajemen.pdf>
- Sutarto, R., Martius, S., Yusran, R., & Herdiansyah, D. (2021). Pengantar Ilmu Manajemen. Surabaya: STIESIA Press. <http://repository.upiypk.ac.id/8114/1/Pengantar%20Ilmu%20manajemen.pdf>
- Wahid, A. (2022). Nilai-nilai komunikasi Islam dalam organisasi publik: Studi pada Kementerian Agama. *Jurnal Komunikasi Islam*, 12(1), 33–46. <https://doi.org/10.14421/jki.v12i1.3456>
- Wahyudin, H. (2022). Budaya organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3), 35–42.
- Zahara, D. (2018). Musyawarah sebagai strategi komunikasi organisasi Islam dalam lembaga pemerintah. *Jurnal Komunikasi Islam*, 8(2), 143–160. <https://doi.org/10.14421/jki.v8i2.1491>