

**Dinamika Komunikasi Internal dan Perubahan Budaya Organisasi di Lembaga  
Pemerintah: Analisis Kualitatif**

Dosen Pengampu:

Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D.



Disusun oleh :

Nabiila Chairunissa Anjani

2256041058

**ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS  
LAMPUNG TA 2022/2023**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era modern administrasi publik, lembaga pemerintah menghadapi tekanan yang semakin besar untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat dan kompleks. Dalam konteks ini, komunikasi internal dan budaya organisasi menjadi kunci dalam perubahan yang efektif dan menjaga kinerja organisasi yang berkelanjutan. Komunikasi yang efektif di dalam organisasi menjadi landasan untuk menghadapi tantangan-tantangan baru, sementara budaya organisasi yang sehat menjadi faktor penentu dalam membentuk identitas dan nilai-nilai yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara positif.

Perubahan lingkungan eksternal yang cepat dan dinamis, seperti perkembangan teknologi, tuntutan yang terus berubah dari masyarakat, dan regulasi yang semakin ketat, telah menghadirkan tantangan serius bagi administrasi publik. Pertama-tama, perkembangan teknologi, terutama dalam hal komunikasi dan informasi, telah mengubah cara lembaga pemerintah berinteraksi dengan publik dan melakukan tugas mereka. Teknologi informasi yang terus berkembang memerlukan adaptasi cepat dari lembaga pemerintah agar tetap relevan dan efisien dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Selain itu, tuntutan publik yang berubah, seperti ekspektasi akan layanan yang lebih cepat, transparansi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, telah mengharuskan lembaga pemerintah untuk menggeser paradigma mereka dari model tradisional menjadi yang lebih responsif dan terbuka (Bhagya, 2020).

Regulasi yang semakin ketat juga menjadi faktor utama yang mempengaruhi administrasi publik. Di tengah perubahan lingkungan eksternal yang cepat, pemerintah sering kali merespons dengan mengeluarkan regulasi baru atau memperketat regulasi yang ada untuk mengatasi isu-isu yang muncul. Ini memaksa lembaga pemerintah untuk terus memantau dan mematuhi perubahan hukum, yang dapat berdampak signifikan pada cara mereka menjalankan kebijakan dan program (Bhagya, 2020). Sebagai hasil dari perubahan lingkungan eksternal ini,

lembaga pemerintah diharuskan untuk beradaptasi dan berinovasi secara terus-menerus. Mereka perlu menerapkan strategi baru, menggunakan teknologi yang lebih maju, dan merespons tuntutan publik dengan lebih baik. Selain itu, budaya organisasi di dalam lembaga pemerintah juga perlu berubah untuk mendukung perubahan ini. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang dinamika komunikasi internal dan perubahan budaya organisasi di lembaga pemerintah menjadi semakin penting dalam konteks administrasi publik modern.

Komunikasi internal dalam lembaga pemerintah memiliki peran yang jauh lebih luas daripada sekadar alat untuk menginformasikan. Ini adalah fondasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan produktif. Pertama-tama, komunikasi internal bukan hanya tentang menyampaikan informasi, tetapi juga tentang memotivasi karyawan (Sari, 2015). Ketika para pegawai merasa terlibat dalam proses komunikasi, mereka cenderung merasa lebih berarti dan dihargai dalam pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka. Selanjutnya, komunikasi internal yang baik memungkinkan lembaga pemerintah untuk memahami kebutuhan dan aspirasi staf dengan lebih baik. Ini mencakup mendengarkan masukan, berdialog, dan mengadakan saluran komunikasi yang terbuka. Memahami apa yang diinginkan oleh karyawan dapat membantu lembaga pemerintah dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, serta memberikan peluang untuk pengembangan karir yang lebih baik (Rusmana, 2019).

Selain itu, komunikasi internal juga sangat penting dalam mengkoordinasikan upaya di seluruh organisasi. Ketika informasi mengalir dengan baik di antara berbagai departemen dan unit, lembaga pemerintah dapat bekerja secara lebih terintegrasi dan efisien. Ini membantu menghindari tumpang tindih dalam pekerjaan, meminimalkan konflik, dan meningkatkan sinergi di antara berbagai bagian organisasi. Dengan demikian, komunikasi internal bukan hanya alat untuk menginformasikan, tetapi juga alat yang kuat untuk membangun budaya organisasi yang positif, memotivasi karyawan, memahami kebutuhan mereka, dan mengkoordinasikan upaya agar lembaga pemerintah dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik. Komunikasi internal yang efektif adalah elemen kunci dalam memastikan kinerja dan keberhasilan lembaga pemerintah dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Budaya organisasi adalah landasan fundamental yang membentuk identitas, karakter, serta modus operandi sebuah lembaga. Ia mencerminkan sejumlah nilai-nilai, norma, dan perilaku yang telah tertanam dan berkembang dalam jaringan sosial lembaga tersebut. Ketika budaya organisasi adalah yang positif, yaitu dengan mendukung nilai-nilai seperti kerjasama,

transparansi, integritas, dan keselarasan dengan tujuan bersama, maka hal ini memiliki dampak luar biasa pada kinerja lembaga.

Pertama-tama, budaya organisasi yang positif mendorong para pegawai untuk merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai lembaga. Mereka merasa berpartisipasi dalam sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri, yang dapat memberi motivasi internal yang kuat untuk berkinerja dengan baik. Hal ini mengarah pada kinerja yang unggul karena pegawai lebih cenderung berkomitmen dan berdedikasi terhadap tugas mereka (Agustini, 2018).

Selanjutnya, budaya yang positif juga memfasilitasi adaptasi yang lebih mudah. Ketika budaya organisasi mendorong terbuka terhadap perubahan dan inovasi, para pegawai merasa lebih nyaman dalam menghadapinya. Mereka lebih mampu beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan yang berubah, mengidentifikasi peluang, dan merancang solusi yang kreatif. Budaya positif ini menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran kontinu dan perkembangan organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi yang positif adalah fondasi yang kuat untuk mencapai kinerja unggul dan adaptasi yang sukses dalam sebuah lembaga. Ini membantu mengarahkan upaya kolektif ke arah yang benar, memotivasi individu, dan menciptakan lingkungan yang responsif terhadap perubahan. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pemerintah dan organisasi lainnya untuk secara proaktif mempromosikan dan merawat budaya organisasi yang positif sebagai bagian integral dari strategi mereka (Darto, 2013).

Meskipun pentingnya komunikasi internal dan budaya organisasi telah menjadi perbincangan umum dalam literatur manajemen dan administrasi, disayangkan bahwa belum banyak penelitian yang secara khusus menggali dinamika interaksi antara keduanya dan dampaknya terhadap perubahan budaya organisasi di lembaga pemerintah. Hal ini mencerminkan celah pengetahuan yang signifikan dalam pemahaman praktik administrasi publik.

Perubahan budaya organisasi di lembaga pemerintah merupakan tantangan kompleks karena melibatkan aspek-aspek seperti nilai-nilai, norma, sikap, serta perilaku yang tertanam secara mendalam dalam struktur organisasi. Di sisi lain, komunikasi internal yang efektif adalah salah satu alat utama untuk membentuk dan memperkuat budaya organisasi. Dengan demikian, mengidentifikasi bagaimana komunikasi internal mempengaruhi perubahan budaya organisasi di lembaga pemerintah menjadi penting untuk memahami cara meningkatkan

efektivitas, adaptabilitas, serta kinerja lembaga tersebut dalam menghadapi tuntutan zaman yang cepat berubah.

Penelitian lebih lanjut dalam area ini akan memberikan pandangan yang lebih mendalam tentang mekanisme yang mengarah pada perubahan budaya organisasi, memungkinkan lembaga pemerintah untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam mengelola perubahan, memotivasi staf, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Kesadaran akan hubungan yang kompleks antara komunikasi internal dan budaya organisasi adalah langkah awal dalam mengatasi tantangan dan peluang yang muncul dalam administrasi publik yang terus berubah (Prasodjo, 2016).

Beberapa acuan akhir penelitian ini akan berlabuh kepada : 1) Mengidentifikasi Tantangan dalam Komunikasi Internal: Menjelajahi tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam mengelola komunikasi internal di lembaga pemerintah. 2) Menganalisis Peran Komunikasi dalam Membentuk Budaya Organisasi: Mengidentifikasi bagaimana komunikasi internal memengaruhi dan membentuk budaya organisasi. 3) Mengevaluasi Dampak Perubahan Budaya Organisasi: Mengukur dampak perubahan budaya organisasi terhadap kinerja dan adaptabilitas lembaga pemerintah.

Masalah yang terkait dengan komunikasi internal dan perubahan budaya organisasi di lembaga pemerintah memang memiliki akar yang kompleks, yang dapat dijelaskan dengan lebih rinci. Salah satu faktor utama adalah kompleksitas tugas dan tantangan yang dihadapi oleh lembaga pemerintah modern (Prasodjo, 2016). Lembaga pemerintah memiliki tanggung jawab yang beragam, mulai dari penyusunan kebijakan hingga penyelenggaraan layanan publik, dan tugas-tugas ini semakin kompleks seiring perkembangan masyarakat dan lingkungan eksternal. Perubahan yang terjadi dalam lingkungan eksternal juga merupakan pemicu penting dari masalah ini. Perkembangan teknologi, misalnya, telah mengubah cara informasi disampaikan dan diakses, memaksa lembaga pemerintah untuk beradaptasi dengan cara baru dalam berkomunikasi dengan publik dan antar unit dalam organisasi. Kebijakan yang berubah-ubah atau perubahan regulasi yang cepat juga dapat menciptakan ketidakpastian dan kebingungan dalam lembaga pemerintah, mengganggu budaya organisasi yang ada.

Selain itu, kendala birokrasi dan hierarki dalam lembaga pemerintah juga menjadi faktor penghambat. Struktur birokratis yang kuat dan hierarki yang ketat dapat menghambat aliran informasi yang efektif, karena komunikasi sering kali harus melewati berbagai tingkat

manajemen, yang dapat memperlambat respon terhadap perubahan atau membuat komunikasi tidak fleksibel. Dengan demikian, masalah komunikasi internal dan perubahan budaya organisasi di lembaga pemerintah adalah hasil dari interaksi yang kompleks antara kompleksitas tugas, perubahan lingkungan eksternal, dan kendala internal dalam organisasi. Memahami faktor-faktor ini dengan lebih mendalam dapat membantu lembaga pemerintah dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan komunikasi internal dan menciptakan budaya organisasi yang positif (Arianty, 2014).

Penyebab masalah komunikasi internal dan perubahan budaya organisasi di lembaga pemerintah adalah hasil dari sejumlah faktor yang kompleks. Kurangnya saluran komunikasi yang efektif di antara unit atau departemen dalam lembaga pemerintah seringkali menjadi masalah utama. Komunikasi yang tidak lancar atau terputus dapat menghambat koordinasi antara berbagai bagian organisasi (Rusmana, 2019). Informasi yang tidak mengalir dengan baik antar departemen dapat mengakibatkan duplikasi pekerjaan, tumpang tindih tugas, dan ketidakjelasan peran, yang semuanya menghambat efisiensi dan kinerja keseluruhan lembaga.

Informasi yang tidak mengalir dengan baik antar departemen dalam lembaga pemerintah adalah masalah serius yang dapat memiliki dampak yang merugikan pada efisiensi dan kinerja keseluruhan organisasi. Ketika komunikasi antar departemen terhambat, berbagai masalah dapat muncul. Pertama-tama, duplikasi pekerjaan sering kali terjadi ketika satu departemen tidak mengetahui atau tidak memiliki akses ke informasi tentang pekerjaan yang sedang dilakukan oleh departemen lain. Hal ini dapat mengakibatkan penggunaan sumber daya ganda untuk tugas yang sama, yang tentunya tidak efisien dan menghambat produktivitas keseluruhan.

Selanjutnya, tumpang tindih tugas adalah hasil dari ketidakjelasan peran dan tanggung jawab antar departemen. Tanpa komunikasi yang efektif, mungkin sulit untuk memahami batasan pekerjaan masing-masing departemen. Hal ini dapat mengarah pada situasi di mana beberapa departemen menganggap mereka memiliki tanggung jawab yang tumpang tindih, sementara yang lain mungkin merasa bahwa ada tugas-tugas yang tidak tercakup (Kurnia, 2010). Akibatnya, efisiensi kerja menurun, dan timbulnya konflik internal bisa saja terjadi. Ketidakjelasan peran juga dapat menciptakan kebingungan di antara pegawai. Tanpa pemahaman yang jelas tentang peran mereka dalam konteks organisasi yang lebih besar, para pegawai mungkin merasa bingung tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana

mereka dapat berkontribusi secara efektif. Ini dapat mengurangi motivasi dan komitmen, yang berdampak buruk pada kinerja keseluruhan.

Oleh karena itu, penting bagi lembaga pemerintah untuk memprioritaskan komunikasi internal yang efektif antar departemen. Ini melibatkan pembangunan saluran komunikasi yang terbuka dan jelas, serta mempromosikan budaya kolaborasi di seluruh organisasi. Dengan demikian, lembaga pemerintah dapat menghindari duplikasi pekerjaan, tumpang tindih tugas, dan ketidakjelasan peran, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan kinerja keseluruhan dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Kedua, kurangnya pemahaman dan komitmen terhadap nilai-nilai dan budaya organisasi juga dapat menjadi penyebab masalah. Ketika pegawai tidak memiliki pemahaman yang kuat tentang nilai-nilai yang harus ditekankan dalam organisasi dan tidak merasa terikat untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan sehari-hari, maka budaya organisasi yang positif sulit terwujud. Ini dapat menciptakan perbedaan dalam persepsi dan perilaku, yang mengganggu harmoni budaya organisasi. Pemahaman dan komitmen terhadap nilai-nilai yang harus ditekankan dalam sebuah organisasi adalah fondasi penting untuk membentuk budaya organisasi yang positif. Ketika para pegawai tidak memiliki pemahaman yang kuat tentang nilai-nilai ini atau merasa kurang terikat untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan sehari-hari, maka menciptakan budaya organisasi yang positif menjadi sebuah tantangan.

Ketika individu dalam organisasi memiliki pandangan yang berbeda tentang nilai-nilai yang seharusnya dianut, maka persepsi yang berbeda ini dapat menciptakan perbedaan dalam perilaku dan tindakan. Ini dapat mengakibatkan ketidakselarasan dalam tindakan dan keputusan yang diambil oleh berbagai pegawai dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat mengganggu harmoni budaya organisasi. Tanpa kesepahaman bersama tentang nilai-nilai yang mendasari organisasi, munculnya ketegangan dan konflik internal menjadi lebih mungkin, dan fokus pada tujuan bersama dapat terdistorsi. Selain itu, kurangnya komitmen untuk menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pekerjaan sehari-hari dapat menciptakan kesenjangan antara retorika organisasi dan realitasnya. Ini dapat menghasilkan ketidakcocokan antara kata-kata dan tindakan, yang dapat merusak kepercayaan dalam organisasi. Ketika pegawai tidak melihat pemimpin dan rekan kerja mereka mengikuti nilai-nilai yang diumumkan, mereka mungkin merasa kurang termotivasi atau meragukan keseriusan organisasi dalam menerapkan nilai-nilai tersebut.

Oleh karena itu, penting bagi lembaga pemerintah dan organisasi lainnya untuk secara aktif mempromosikan nilai-nilai organisasi dan mengkomunikasikan makna dan pentingnya nilai-nilai tersebut kepada para pegawai (Jismin, 2022). Ini melibatkan pendidikan, pelatihan, dan upaya kontinyu untuk membangun budaya yang sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang. Dengan memahami dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut, para pegawai akan lebih mungkin untuk bekerja sesuai dengan budaya organisasi yang positif, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Ketiga, perubahan yang terlalu cepat atau tidak terkoordinasi dalam lembaga pemerintah dapat menciptakan ketidakstabilan dan kebingungan di antara pegawai. Jika perubahan diperkenalkan tanpa perencanaan yang baik atau tanpa memberikan pelatihan yang cukup kepada pegawai, maka mereka mungkin kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut. Ini dapat menciptakan ketidakpastian dan resistensi terhadap perubahan, yang berpotensi mengganggu proses perbaikan budaya organisasi. Perubahan dalam konteks lembaga pemerintah seringkali merupakan inisiatif yang kompleks dan penting, yang memerlukan perencanaan yang matang dan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana perubahan tersebut akan memengaruhi organisasi secara keseluruhan. Ketika perubahan diperkenalkan tanpa perencanaan yang baik atau tanpa memberikan pelatihan yang cukup kepada pegawai, maka potensi terjadinya kesulitan dalam beradaptasi sangat tinggi.

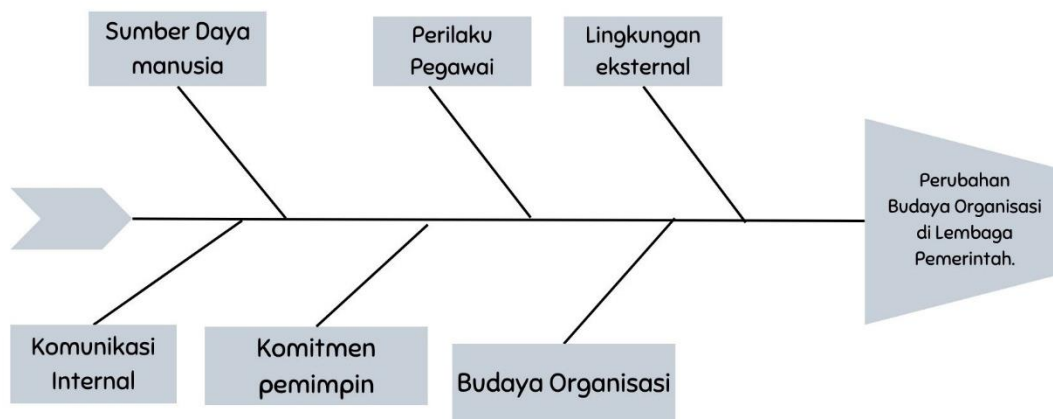
Pelaksanaan perubahan yang tidak terorganisir dapat menciptakan ketidakpastian di kalangan pegawai. Mereka mungkin tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana perubahan tersebut akan memengaruhi pekerjaan mereka, atau apa dampaknya pada budaya organisasi secara keseluruhan. Ketidakpastian ini dapat menciptakan kecemasan dan rasa ketidakamanan di antara para pegawai, yang pada akhirnya dapat mengganggu produktivitas dan kinerja keseluruhan. Selain itu, kurangnya pelatihan yang cukup dalam konteks perubahan dapat membuat pegawai merasa tidak siap untuk menghadapinya. Mereka mungkin tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil beradaptasi dengan perubahan tersebut. Ini dapat menghasilkan resistensi terhadap perubahan, karena pegawai mungkin merasa bahwa perubahan tersebut mengancam pekerjaan atau keahlian mereka yang sudah ada. Resistensi ini dapat menghambat proses perbaikan budaya organisasi yang diinginkan.

Oleh karena itu, perencanaan yang matang, komunikasi yang jelas, dan pelatihan yang memadai adalah kunci untuk mengelola perubahan dengan sukses dalam lembaga pemerintah.

Dengan mengedepankan perencanaan yang baik dan memastikan bahwa para pegawai memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk beradaptasi dengan perubahan, lembaga pemerintah dapat mengurangi ketidakpastian dan resistensi, sehingga memungkinkan proses perbaikan budaya organisasi yang lebih mulus dan efektif.

Terakhir, kurangnya dukungan dari pimpinan atau manajemen dalam mempromosikan komunikasi yang efektif dan budaya organisasi yang positif dapat menjadi faktor yang memperparah masalah ini. Pemimpin yang tidak memberikan teladan positif dalam komunikasi dan budaya organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana para pegawai merasa tidak termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam perubahan atau berkontribusi pada menciptakan budaya yang lebih baik. Dukungan dan komitmen dari pimpinan sangat penting untuk mengubah dinamika organisasi dan memastikan bahwa nilai-nilai dan budaya yang diinginkan benar-benar diimplementasikan dalam tindakan sehari-hari.

Dengan memahami penyebab-penyebab ini secara rinci, lembaga pemerintah dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk mengatasi masalah komunikasi internal dan perubahan budaya organisasi mereka. Ini melibatkan upaya untuk memperkuat saluran komunikasi, meningkatkan pemahaman nilai-nilai organisasi, merencanakan perubahan dengan bijak, dan melibatkan pimpinan dalam memimpin perubahan menuju budaya organisasi yang lebih positif dan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam peran yang dimainkan oleh komunikasi internal dalam membentuk budaya organisasi yang positif, yang mencerminkan nilai-nilai seperti transparansi, partisipasi, integritas, dan kolaborasi. Komunikasi internal yang efektif memiliki potensi untuk menjadi pendorong utama perubahan budaya, karena dapat memotivasi, mengedukasi, dan menginspirasi para pegawai untuk merangkul nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan mereka.



Namun, perubahan budaya organisasi tidak selalu berjalan lancar, dan faktor-faktor penghambat seperti ketidakpahaman terhadap nilai-nilai organisasi, resistensi terhadap perubahan, atau bahkan kendala birokrasi dan hierarki dalam lembaga pemerintah dapat menghambat transformasi budaya yang diinginkan. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan memeriksa faktor-faktor yang mempengaruhi dinamika antara komunikasi internal dan perubahan budaya organisasi, dengan tujuan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang mungkin muncul dalam perjalanan menuju budaya yang lebih positif dan efektif. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan ini dan faktor-faktor yang terlibat, penelitian ini dapat memberikan panduan berharga bagi lembaga pemerintah dalam merancang strategi komunikasi yang lebih baik, merespons perubahan dengan lebih efisien, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung tujuan dan nilai-nilai yang diinginkan.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana komunikasi internal memengaruhi perubahan budaya organisasi di lembaga pemerintah, dan apa dampaknya pada kinerja dan adaptabilitas organisasi?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi internal dalam membentuk budaya organisasi yang positif di lembaga pemerintah, dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat diidentifikasi dan diatasi?
3. Bagaimana perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan perubahan budaya organisasi di lembaga pemerintah dapat ditingkatkan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin muncul dalam proses perubahan, seperti resistensi dan ketidakpastian?

### **1.3 Tujuan**

1. **Menganalisis Peran Komunikasi Internal:** Tujuan utama adalah untuk menganalisis secara mendalam peran komunikasi internal dalam membentuk budaya organisasi yang positif di lembaga pemerintah.
2. **Mengidentifikasi Faktor-faktor Penghambat:** Salah satu tujuan adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menghambat efektivitas komunikasi internal dalam konteks perubahan budaya organisasi, seperti resistensi dan ketidakpastian.
3. **Mengusulkan Solusi dan Rekomendasi:** Menciptakan tujuan untuk merumuskan solusi dan rekomendasi yang konkret untuk meningkatkan komunikasi internal dan mengelola perubahan budaya organisasi dengan lebih efektif di lembaga pemerintah.
4. **Mengukur Dampak Komunikasi Internal:** Mengukur dampak komunikasi internal terhadap kinerja dan adaptabilitas organisasi, serta menilai bagaimana perubahan budaya organisasi dapat memberikan manfaat yang lebih besar.
5. **Memberikan Kontribusi terhadap Administrasi Publik:** Tujuan akhir adalah memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan teori dan praktik administrasi publik dengan memahami hubungan antara komunikasi internal dan budaya organisasi dalam konteks lembaga pemerintah.

## **Daftar Pustaka**

- Agustini, N. A. (2018). Pengaruh komunikasi internal dalam membangun budaya organisasi. . *Jurnal Komunikasi Pembangunan* , 89-108.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* , .
- Bhagya, T. G. (2020). Pengaruh profesionalisme birokrasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada biro pelayanan sosial dasar Setda Jabar. . *DECISION: Jurnal Administrasi Publik*, 33-41.
- Darto, M. (2013). Kepemimpinan Transformasional Dalam Konteks Perubahan Organisasi Di Lembaga Administrasi Negara (Transformational Leadership in the Context of Organizational Change in the National Institute of Public Administration (Nipa/lan)). . *Jurnal Borneo Administrator*,.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori & Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jismin, J. N. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. . *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* , 20-29.
- Kurnia, I. (2010). *PERKEMBANGAN DIACRONIS ADMINISTRASI PUBLIK (Dari New Public Management ke Good Governance)*. Academica.
- Prasodjo, T. (2016). Strategi Pembangunan Kualitas Manusia: Suatu Perspektif Administrasi Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik-UNM* , 47-54.

Rusmana, A. (2019). *The Future of Organizational Communication In The Industrial Era 4.0:Book Chapter Komunikasi Organisasi*. Media Akselerasi.

Sari, R. K. (2015). Pengaruh Budaya Kerja 5R dan Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan. . *Widya Cipta* , 141-154.