



Hubungan Persepsi Komunikasi Organisasi Dengan Persepsi Kerjasama Tim Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X

Vika Yulian Syahroni¹, Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi²

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Abstract

Received: 2 November 2024

Revised: 12 November 2024

Accepted: 30 November 2024

Perceptions of organizational communication and perceptions of teamwork influence interactions between employees. How team members view organizational communication, building relationships, or coordinating work can influence how employees collaborate within the team. The aim of this research is to determine the relationship between perceptions of organizational communication and the perception collaboration team among employees of the Education and Culture Department of District X. This research uses quantitative methods with an associative approach. Retrieval uses non-probability techniques. Using members of the entire population of 48 civil servants and non-civil servants. Data collection uses instruments in the form of a team collaboration scale and an organizational communication scale. The results of the Pearson product moment correlation test produced a coefficient value of 0.694 with a significance value of 0.001 ($p < 0.05$). The results of data processing show that there is a positive and significant relationship in team collaboration and organizational communication.

Keywords: *Perceptions Of Organizational Communication, Perceptions Of Teamwork, Employees, Education and Culture Department*

(*) Corresponding Author: vika.20147@mhs.unesa.ac.id, sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

How to Cite: Syahroni, V., & Puspitadewi, N. (2025). Hubungan Persepsi Komunikasi Organisasi Dengan Persepsi Kerjasama Tim Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.A), 187-202. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9997>

PENDAHULUAN

Saat ini, semakin pentingnya faktor manusia dalam segala bidang mempunyai permasalahan yang luar biasa. Sumber daya manusia memegang kontribusi yang sangat tinggi pada ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia memiliki pengaruh dan memberikan dampak pada sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusia yang ada pada organisasi. Anggota yang bergabung dalam organisasi merupakan aset terpenting pada organisasi. Saat ini, jumlah besar tenaga kerja terlibat dalam pekerjaan yang melibatkan lebih banyak interaksi dengan Masyarakat, dengan sejumlah keterampilan yang efektif untuk melaksanakan pekerjaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal yaitu Kerjasama tim.

Kehidupan berorganisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X memerlukan kerjasama tim untuk menyelesaikan keberhasilan proses organisasi dalam mencapai tujuan. Sebuah organisasi membutuhkan tim yang terdiri dari individu-individu untuk bekerja sama secara efektif (Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. 2017). Kerjasama tim adalah suatu proses bagaimana seseorang dan kelompok

kerja dapat saling bergantung satu sama lain, (West, M., Tjosvold, D., & Smith, K., 2003). Kerjasama tim mempunyai dampak menguntungkan dalam organisasi, hal ini memberikan dasar pemikiran bagi suatu organisasi dan dapat menghubungkan pegawai dengan organisasi. Dengan, menghubungkan pegawai dengan organisasi dapat membantu organisasi untuk berinovasi dan menghasilkan pegawai yang kooperatif. Menurut Susanti, dkk. (2021) Kerjasama tim digambarkan sebagai individu yang tergabung pada suatu kelompok kerja yang di didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan bekerja secara mandiri.

Sumber Daya manusia sangat berpengaruh bagi organisasi untuk keberlangsungan kehidupan organisasi itu sendiri, (Widyaswari, dkk., 2016). Kedinasan, memiliki peran penting dalam menjalankan operasionalnya. Dalam era yang terus berkembang ini, kedinasan menghadapi berbagai tantangan, termasuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi terhadap masyarakat dan memberikan persaingan yang ketat dalam memberikan inovasi kepada yang membutuhkannya. Kerjasama tim yang terbentuk masing-masing memiliki gaya kerja yang berbeda, hal ini pegawai harus berkoordinasi sehingga pegawai bersama-sama mengembangkan cara yang praktis dan adil untuk saling membantu. Organisasi memungkinkan dan mendorong kerja sama demi keuntungan bersama. Kerjasama tim adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Melalui kolaborasi yang efektif dan terkoordinasi, pegawai dapat mencapai prestasi kerja dan kesuksesan yang lebih baik (Simatupang, 2019). Penelitian yang dilakukan (Pandelaki, 2019) menjelaskan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Menurut Hoegl, M., & Hans, G. G. (2001) dalam Kerjasama tim memiliki 6 aspek yang terdiri dari *Communication* (Komunikasi), *Coordination* (Koordinasi), *Balance of member contributions* (Kontribusi Anggota), *Mutual Support* (Dukungan) dan *Effort* (Upaya). Pada aspek *Communication* (Komunikasi) adalah komunikasi yang menyediakan sarana pertukaran informasi antara anggota tim. Berdasarkan studi pendahuluan menggunakan wawancara, pegawai menyatakan bahwa komunikasi sangat diperlukan dalam pekerjaan untuk membantu pekerjaan dengan keterbukaan informasi, menunjang keefektifitasan dalam bekerja dan komunikasi dilakukan tidak hanya pada jam bekerja melainkan komunikasi dilakukan diluar jam kerja. Hal ini ditandai dengan pegawai melakukan komunikasi pada jam kerja secara langsung pada pegawai untuk berkoordinasi terkait pekerjaan yang diberikan dan komunikasi yang dilakukan pegawai diluar jam kerja dengan menggunakan media *Whatsapp* dan *Zoom Meeting*. Fenomena yang telah di jelaskan termasuk fenomena positif pada aspek *Communication* (Komunikasi).

Aspek *Coordination* (Koordinasi) adalah pemahaman pegawai mengenai keterkaitan dan status kontribusi dalam menentukan kualitas Kerjasama tim yang dilakukan dengan cara menyepakati struktur tujuan. Studi pendahuluan dilakukan bahwa pegawai melakukan pekerjaan seperti pemberian layanan pengaduan, pegawai harus fokus terhadap bidang yang sudah ditentukan sesuai dengan Surat Perintah kerja (SPK), Surat Perintah Tugas (SPT) dan pegawai tidak bisa untuk melakukan pekerjaan lain diluar bidang yang sudah ditentukan. Selain itu, pegawai

dapat melakukan pekerjaan lain apabila ada perintah langsung dari kepala dinas atau pemerintahan. Kegiatan dalam layanan pengaduan yang berupa pembentukan tim yang berkhusus untuk bertanggung jawab menangani pengaduan dari masyarakat atau pegawai, koordinasi yang dilakukan melalui rapat koordinasi dengan tujuan untuk menangani pengaduan yang telah diberikan. Setelah melakukan studi pendahuluan fenomena yang di jelaskan termasuk pada fenomena yang positif pada aspek *Coordination* (Koordinasi).

Aspek *Balance of member contributions* (Kontribusi Anggota) adalah pengetahuan yang dimiliki dengan menyumbangkan semua pengetahuan yang diketahui mengenai pekerjaan dan pengalaman pada tim. Hasil wawancara ditemukan bahwa pegawai berkontribusi terhadap pekerjaannya, saling membantu terhadap rekan kerja dan memberikan sebuah gagasan pada *forum* yang telah dibentuk. Pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada instansi. Fenomena ini termasuk dalam fenomena positif, ditandai dengan pegawai melaksanakan pekerjaan dalam hal surat-menyurat, pelayanan terhadap Masyarakat dan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan melakukan kerjasama untuk menunjang pekerjaan. Kerjasama yang dilakukan oleh pegawai adalah saling berbagi tugas dalam satu bidang supaya tugas terselesaikan dengan baik. Pegawai merasakan dengan melaksanakan pekerjaan yang telah di berikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, pegawai merasa loyalitas dan merasa bahwa tugas yang diberikan menjadi tanggung jawab untuk memberikan kontribusi terhadap instansi sesuai dengan Surat Perintah kerja (SPK) dan Surat Perintah Tugas (SPT).

Aspek *Mutual Support* (Dukungan) adalah pegawai menunjukkan rasa saling menghormati dan menunjukkan kemampuan tanpa persaingan. Fenomena ini termasuk dalam fenomena positif. Melalui hasil wawancara yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai merasakan mendapatkan dukungan yang berupa motivasi dan arahan dalam bekerja dengan tujuan pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan terealisasi dengan baik. Motivasi yang diperoleh pegawai seperti mendapatkan semangat dari rekan kerja dan juga pimpinan. Motivasi diberikan ketika kinerja pegawai menurun atau tugas yang dikerjakan belum diselesaikan sesuai arahan dari pimpinan.

Aspek *Effort* (Upaya) adalah norma yang mencakup pada harapan bersama mengenai perilaku organisasi anggota pada tim. Hasil wawancara yang diperoleh termasuk dalam fenomena positif. Hal ini ditandai dengan pegawai merasa akan adanya tanggung jawab yang harus dilakukan terhadap pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Fenomena yang terjadi adalah pegawai diberikan tugas untuk melaksanakan kegiatan diluar daerah sesuai dengan surat tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dengan hal ini pegawai memiliki rasa bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan surat perintah tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.

Aspek *Cohesion* (Kohesi) adalah keadaan tim yang mengacu terhadap sejauh mana anggota tim berada dalam tim. Dalam aspek *Cohesion* (kohesi), Pegawai mengatakan pimpinan menciptakan hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan, membantu pertumbuhan tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif tanpa persaingan. Fenomena ini termasuk fenomena positif pada aspek *Cohesion* (kohesi).

Studi pendahuluan menunjukkan bahwa kepala sub bidang dan pegawai percaya bahwa untuk mengatasi kekurangan tersebut, pegawai harus bekerja sama satu sama lain untuk membantu dalam pekerjaannya. Pegawai juga percaya bahwa kerja sama adalah faktor terpenting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Ketika, tim bekerja sama pegawai dapat mengembangkan berbagai inovasi layanan yang diperlukan oleh masyarakat, pendidikan, dan pengembangan pegawai. Adapun faktor yang mempengaruhi Kerjasama tim menurut Robbins, S. P. (2007) yakni Sararan yang jelas, keterampilan relevan, saling percaya, komitmen bersama dan komunikasi. komunikasi memiliki makna yang sangat penting pada kinerja pegawai. Pola komunikasi dapat menentukan kelancaran kinerja yang efektif antara pegawai instansi. Dengan efektifnya komunikasi organisasi akan memberikan dampak pada pegawai seperti peningkatan pemahaman, kesenangan, memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau sesama pegawai dan peningkatan kinerja (Pace R. & Faules D. 2013).

Komunikasi, berasal dari bahasa latin "communicates," merupakan bahasa yang mengacu pada pergerakan dengan tujuan kebersamaan dan berbagi informasi antara beberapa pihak yang terlibat dalam aktivitas komunikasi (Roskina, S., & Harris I., 2020). Komunikasi sendiri merupakan proses pertukaran pesan verbal dan nonverbal antara pengirim pesan dan penerima pesan dengan tujuan mengubah perilaku. Proses komunikasi bersifat timbal balik, di mana pengirim dan penerima saling mempengaruhi, menghasilkan perubahan perilaku (Cho, J., dkk., 2013). Pada proses komunikasi organisasi adapun faktor yang mempengaruhi keefektifan komunikasi organisasi yang memudahkan dan memperjelas komunikasi antara lain *Openness* (keterbukaan), *Empathy* (Empati), *Supportiveness* (dukungan), *Positiveness* (rasa positif) dan *Equality* (kesamaan), (DeVito, J. 2016).

Komunikasi organisasi memiliki makna yang sangat penting pada kinerja pegawai. Pola komunikasi dapat menentukan kelancaran kinerja yang efektif antara pegawai instansi. Menurut Pace R. & Faules D. (2013) aspek komunikasi organisasi terdiri dari Kepuasan Komunikasi dan Iklim Komunikasi. Aspek Kepuasan Komunikasi adalah suatu gambaran evaluasi diri atas kondisi afektif sikap dan minat pada hasil yang diharapkan, yang berasal dari komunikasi yang dilakukan pada Instansi. Selama wawancara, pegawai memahami bahwa komunikasi organisasi memberikan arah dalam bekerja mereka dan membantu mereka menyelesaikan tugas. Ini ditandai dengan komunikasi yang dilakukan oleh pegawai selama jam kerja secara langsung, termasuk koordinasi terkait pekerjaan dan komunikasi di luar jam kerja melalui *WhatsApp* dan pertemuan *Zoom*. Selain itu, pegawai berkomunikasi melalui rapat struktural setiap minggu yang bertujuan untuk membahas pencapaian target pekerjaan yang diperoleh karyawan. Pada fenomena yang terjadi pada hasil wawancara yang dilakukan termasuk pada fenomena yang positif.

Aspek Iklim Komunikasi adalah suatu hal yang menunjukkan kepada pegawai bahwa organisasi mempercayai mereka, memberikan kebebasan untuk mengambil risiko, dan memberikan tanggung jawab untuk melakukan apa yang harus mereka lakukan. Dalam studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara termasuk pada fenomena positif. Para pegawai menyatakan bahwa mereka merasakan bahwa organisasi mempercayai mereka dengan memberikan tugas, pegawai juga merasakan keterlibatan mereka dalam menyelesaikan tugas-

tugas dan pegawai merasa bahwa atasan mereka mempercayai mereka untuk menyelesaikan pekerjaan.

Komunikasi organisasi memiliki peranan yang penting dalam membentuk dinamika internal dalam suatu organisasi. Komunikasi organisasi dapat memperkuat komitmen interpersonal pada tujuan organisasi sehingga dapat meningkat dengan saling bergantung satu sama lain., (Pace R. & Faules D. 2013). Hal ini selaras dengan pendapat Cahyaningtyas, I. & Budiani, M. S. (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan sebuah bentuk dari perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana individu terlibat dalam proses interaksi dan memberikan makna atas apa yang terjadi. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan dalam suatu organisasi melalui hubungan komunikasi seperti hubungan pegawai, atasan ke bawahan (*downward communication*), bawahan ke atasan (*upward communication*), dan bawahan ke bawahan (*horizontal communication*), komunikasi lintas saluran (Pace R. & Faules D, 2013). Tujuan komunikasi yaitu untuk membangun sebuah pemahaman diantara beberapa pihak yang di dalam proses komunikasi memiliki isi pesan, frekuensi, keterbukaan, dan Kerjasama.

Dalam penelitian sebelumnya oleh Hamiruddin, Hajar, I., & Saleh, S. (2019) tentang pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Bahwa kerjasama tim memiliki keterkaitan dengan komunikasi organisasi. Adapun kerjasama tim sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai faktor keberhasilan setiap individu dalam organisasi, keberhasilan tim ditentukan dengan kontribusi anggota dalam tim. Hal ini selaras dengan pendapat Schein, 1969 (dalam Pace R. & Faules D. 2013) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi dapat memberikan persepsi terhadap individu dan memberikan hubungan kerja yang efektif.

Oleh karena itu, kerjasama tim dan komunikasi organisasi merupakan alat penting menuju keberlanjutan organisasi karena kerjasama tim dan komunikasi organisasi menekankan pada kolegialitas dan tujuan bersama sebagai nilai-nilai inti. Kerja tim tidak hanya bertujuan meningkatkan produktivitas kerja tetapi pegawai juga mempersepsikan dapat memotivasi pegawai dalam tempat kerja, memberikan perspektif dan umpan balik seperti halnya komunikasi organisasi. Komunikasi dilakukan dalam bentuk lisan yang berupa Whatsapp dan Zoom Meeting, dan komunikasi birokrasi melalui Surat Perintah Tugas (SPT) dari Kepala Dinas. Hal ini peneliti ingin bermaksud melakukan penelitian yang berfokus kepada persepsi pegawai mengenai kerjasama tim dan komunikasi organisasi yang terjadi di lembaga kedinasan, dengan judul “Hubungan Persepsi Komunikasi Organisasi Dengan Persepsi Kerjasama Tim Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten X”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X sebagai subjek penelitian. Penelitian berfokus pada variabel yang sudah ditentukan antara lain Persepsi Komunikasi organisasi dan Persepsi Kerjasama tim. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X dengan subjek penelitian pegawai yang bekerja pada instansi.

Sampel atau Populasi

Populasi merupakan suatu subjek yang hidup di suatu wilayah tertentu dan mempunyai ciri-ciri tertentu yang peneliti pelajari dan dijadikan bahan untuk menarik kesimpulan (Sugiyono. 2022). Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan, maka dapat dikatakan bahwa populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X yang berjumlah 78 pegawai dengan pembagian 30 pegawai sebagai subjek *try out* dan 48 pegawai menjadi subjek penelitian.

Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan rancangan pernyataan yang diisi oleh pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability*, salah satu jenis dari sampling jenuh yang menggunakan seluruh anggota populasi menjadi sampel. Penggunaan rancangan pernyataan menggunakan permodelan skala yang berisi aitem-aitem dari variabel persepsi komunikasi organisasi dan variabel persepsi kerjasama tim. Skala ini disebarakan dengan menggunakan media *paper* atau lisan pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X.

Analisis data

Analisis data menggunakan SPSS versi 28 *For windows* yang terdiri dari uji asumsi yang menggunakan *kolmogrov Smirnov* data yang dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), yang kedua yaitu menggunakan uji asumsi linieritas yang memiliki tujuan untuk mengetahui korelasi dari variabel yang diteliti. Suatu data dapat dikatakan linier apabila nilai signifikansinya ($p < 0,05$) atau kurang dari 0,05, yang ketiga yaitu uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan tujuan mengukur korelasi linier antara dua variabel bebas dan terikat untuk mengetahui apakah memiliki hubungan anatar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Data yang didapatkan dari penelitian ini merupakan data kuantitatif. Data kuantitatif yang kemudian diolah untuk mengetahui deskripsi statistik yang menyangkut nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 28 *For Windows*.

Tabel 1 Deskripsi Statistik Data

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Persepsi Komunikasi Organisasi	48	47	71	63,90	5,096
Persepsi Kerjasama Tim	48	114	165	151,29	9,776

Pada tabel deskripsi statistik data penelitian dapat diketahui bahwa subjek penelitian ini sebanyak 48 Pegawai. Pada variabel komunikasi organisasi memiliki nilai terendah 47 Dan nilai tertinggi yaitu 71, lalu untuk rata-ratanya adalah 63,90. Pada variabel kedua yaitu kerjasama tim memiliki nilai terendah 114 dan nilai tertinggi 165, dengan rata-rata nilai rata – rata 9,776. Dari hasil ini, dapat dikatakan bervariasi. Data yang bervariasi dapat dipengaruhi oleh status kepegawaian, Pendidikan terakhir dan jenis kelamin. Hasil uji statistik deskriptif menampilkan

nilai standar deviasi data penelitian sebesar 5,096 untuk persepsi komunikasi organisasi dan untuk persepsi Kerjasama tim sebesar 9,776 dalam hal ini menunjukkan bahwa standar deviasi lebih dari 1 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh bervariasi. Variasi data dapat disebabkan oleh Beberapa hal, seperti jenis kelamin, status kepegawaian dan Pendidikan terakhir.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan kategorisasi data pada variabel persepsi komunikasi organisasi dan persepsi kerjasama tim. Dalam, penyusunan norma kategorisasi berdasarkan tiga kelompok kategori yakni tinggi, sedang dan rendah (Azwar, S. 2017). Berikut merupakan penyusunan dari norma kategorisasi.

Tabel 2 Norma Kategorisasi

Kategori	Kriteria
Tinggi	$X > M + 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$
Rendah	$X \leq M - 1SD$

Hasil Kategorisasi pada skala variabel persepsi komunikasi organisasi sebagai berikut:

Tabel 3 Kategorisasi Persepsi Komunikasi Organisasi

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X > 63,99$	6	12,5%
Sedang	$58,80 \leq X \leq 68,99$	32	66,7%
Rendah	$X < 58,80$	10	20,8%
	Jumlah	48	100%

Hasil kategorisasi pada persepsi komunikasi organisasi yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X menunjukkan bahwa persepsi komunikasi organisasi termasuk kategori tinggi sebanyak 6 (12,5%) pegawai, pada kategori sedang mendapatkan 32 (66,7%) pegawai dan kategori rendah mendapat 10 (20,8%) pegawai.

Selanjutnya, pada kategorisasi skala persepsi kerjasama tim memiliki hasil kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 4 Kategorisasi Persepsi Kerjasama tim

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X > 159,83$	9	18,8%
Sedang	$139,90 \leq X \leq 159,83$	36	75,0%
Rendah	$X < 139,90$	3	6,3%
	Jumlah	48	100%

Hasil kategorisasi pada persepsi kerjasama tim yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X menunjukkan bahwa persepsi komunikasi organisasi termasuk kategori tinggi sebanyak 9 (18,8%) pegawai, untuk kategori sedang memperoleh 36 (75,0%) pegawai dan pada kategori rendah mendapatkan 3 (6,3%) pegawai.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini dilakukan dengan program SPSS versi 28 *for windows* untuk melakukan uji *Kolmogorov Smirnov* dan data yang ada akan

dinyatakan berdistribusi normal apabila mempunyai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Berikut kategorisasi distribusi normalitas data.

Tabel 5 Kategorisasi Distribusi Normal Data

Nilai F sig	Kategori
Sig > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal

Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* pada data penelitian dengan variabel komunikasi organisasi dan Kerjasama tim dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	Kategori	Keterangan
Persepsi Komunikasi Organisasi dengan persepsi Kerjasama tim	0,200	Data Distribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas data penelitian tersebut, maka dapat terlihat bahwa besar signifikansi kedua variabel di atas 0,05 sehingga dapat disebutkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji asumsi selanjutnya yaitu uji linieritas adalah uji linieritas yang dilakukan menggunakan *Test For Linearity* dengan bantuan SPSS versi 28 *for windows*. Tabel dibawah merupakan hasil dari uji linieritas untuk variabel komunikasi organisasi dan Kerjasama tim.

Tabel 7 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Linearity	Keterangan
Persepsi Komunikasi Organisasi dengan Persepsi Kerjasama tim	0,001	Linear

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas pada *Linearity* kedua variabel memiliki nilai 0,001 yang menyatakan bahwa data dapat dinyatakan linier jika nilai signifikansinya ($p < 0,05$) atau kurang dari 0,05. dengan demikian, uji linieritas menunjukkan pada variabel komunikasi organisasi dan kerja sama tim adalah linear.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel yang ada. Penelitian ini menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS versi 28 *for windows*. Jika data menghasilkan nilai mendekati angka 1, maka dapat dikatakan hubungan antara variabel semakin kuat. Begitu juga sebaliknya, jika menghasilkan nilai mendekati angka 0, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel semakin rendah. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu “terdapat hubungan persepsi komunikasi organisasi dengan persepsi Kerjasama tim pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X”. berikut adalah kriteria koefisien korelasi yang dapat dijadikan acuan.

Tabel 8 Kategori Koefisien Korelasi

0,00-0,199	Sangat Rendah
------------	---------------

0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Apabila nilai P kurang dari 0,05 ($P < 0,05$) maka hubungan antar variabel dapat dikatakan signifikan. Jika nilai p lebih dari ($p > 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel tidak signifikan. Berikut hasil pengujian hipotesis menggunakan *Pearson Product Moments* terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Signifikansi ($p < 0,05$)	Korelasi <i>Pearson</i>
Persepsi Komunikasi Organisasi	0,001	0,694
Persepsi Kerjasama Tim	0,001	0,694

Berdasarkan pada tabel hasil uji hipotesis data penelitian, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada dua variabel menunjukkan nilai 0,001 yaitu kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan persepsi komunikasi organisasi dengan kerjasama tim pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X. Pada tabel juga dapat terlihat bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel yang ada adalah sebesar 0,694 untuk komunikasi organisasi dan Kerjasama tim. Nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara variabel komunikasi organisasi dan kerjasama tim adalah Kuat. Nilai koefisien korelasi juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antar variabel bersifat positif atau searah. Hubungan yang bersifat positif atau sepihak ini menandakan bahwa semakin tinggi komunikasi organisasi maka semakin tinggi juga kerjasama tim antar pegawai. Hal ini akan terjadi sebaliknya, jika komunikasi organisasi rendah, maka komunikasi organisasi dengan Kerjasama tim pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X juga akan rendah.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang dipilih yaitu variabel persepsi komunikasi organisasi dengan variabel persepsi Kerjasama tim. Untuk memenuhi tujuan tersebut, maka penelitian dilakukan kepada pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X, dengan menggunakan 48 pegawai sebagai subjek penelitian. Dengan kriteria berjenis laki-laki dan Perempuan yang berstatus pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan SPSS versi 28 *for windows*. Hasil penelitian yang dilakukan pada 48 responden pegawai bidang umum dan kepegawaian, bidang pembinaan Paud dan pendidikan formal dan non formal, bidang seksi pembinaan peserta didik dan pembinaan karakter, bidang seksi pembinaan dan evaluasi, bidang profesional guru dan tenaga kependidikan, bidang kelompok jabatan fungsional, bidang kebudayaan dan pengembangan, seksi sarana prasarana pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X memperoleh nilai koefisien korelasi

sebesar 0,694 dengan signifikan sebesar $<0,001$. Perolehan nilai diatas berdasarkan kategorisasi tingkat termasuk pada kategori kuat. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa tingkat korelasi dari persepsi komunikasi organisasi dengan persepsi kerjasama tim pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X tergolong kuat.

Perolehan uji hipotesis, nilai korelasi tidak hanya menghubungkan tingkatan kuat antara variabel. Selain itu, menunjukan bahwa adanya arah yang positif dari hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,694. Dalam hal ini, membuktikan bahwa hubungan yang searah pada variabel persepsi komunikasi organisasi dengan persepsi kerjasama tim pada pegawai. Penelitian ini memiliki hipotesis yakni “ada hubungan persepsi komunikasi organisasi dengan persepsi Kerjasama tim pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X”. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya (Imron, 2019) bahwa Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi organisasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan, kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi.

Kerjasama tim didefinisikan sebagai kelompok kerja yang dimana individu saling bergantung dan berkoordinasi, setiap individu memiliki peranan yang tertentu dan kerjasama tim memiliki tujuan yang sama, (Levy, P., 2010). Kerjasama tim memiliki beberapa aspek di dalamnya yaitu Komunikasi (*Communication*), Koordinasi (*Coordination*), Kontribusi Anggota (*Balance of member contributions*), Dukungan (*Mutual Support*), Upaya (*Effort*), dan Kohesi (*Cohesion*), Hoegl, M., & Hans, G. G. (2001).

Penelitian ini menghasilkan nilai rata – rata dari keenam aspek kerjasama tim. Nilai rata – rata aspek Komunikasi (*Communication*) adalah sebanyak 12,87. Rata – rata pada aspek Koordinasi (*Coordination*) adalah sebanyak 34,17. Rata – rata aspek pada Kontribusi Anggota (*Balance of member contributions*) adalah sebanyak 25, 85. Rata – rata aspek pada Dukungan (*Mutual Support*) adalah sebanyak 24,79. Rata – rata aspek pada Upaya (*Effort*) adalah sebanyak 28,71 dan Rata – rata aspek pada Kohesi (*Cohesion*) adalah sebanyak 27,58.

Pada penelitian ini, aspek dengan nilai tertinggi untuk kerjasama tim adalah aspek koordinasi (*coordination*) dengan nilai rata-rata 34,17. Aspek koordinasi (*coordination*) merupakan Koordinasi yang menyediakan tingkat pemahaman pegawai mengenai keterkaitan dan status kontribusi dalam menentukan Kualitas kerjasama tim yang dilakukan dengan cara menyepakati struktur tujuan yang jelas (Hoegl, M., & Hans, G. G. 2001). Pada penelitian ini aspek koordinasi (*coordination*) ditandai pegawai melakukan pekerjaan seperti pemberian layanan pengaduan, pegawai harus fokus terhadap bidang yang sudah ditentukan sesuai dengan Surat Perintah kerja (SPK), Surat Perintah Tugas (SPT) dan pegawai tidak bisa untuk melakukan pekerjaan lain diluar bidang yang sudah ditentukan. Selain itu, pegawai dapat melakukan pekerjaan lain apabila ada perintah langsung dari kepala dinas atau pemerintahan. Kegiatan dalam layanan pengaduan yang berupa pembentukan tim yang berkhusus untuk bertanggung jawab menangani pengaduan dari masyarakat atau pegawai, koordinasi yang dilakukan melalui rapat koordinasi dengan tujuan untuk menangani pengaduan yang telah diberikan.

Aspek lain adalah aspek Komunikasi (*Communication*), aspek ini memiliki nilai rata-rata sebanyak 12,87. Aspek Komunikasi (*Communication*) menggambarkan bahwa komunikasi menyediakan informasi antar anggota tim yang melibatkan persepsi komunikasi terhadap keterbukaan tim pada pertukaran informasi (Hoegl, M., & Hans, G. G. 2001). Pada penelitian ini aspek Komunikasi (*Communication*) di tandai dengan pegawai menyatakan bahwa komunikasi sangat diperlukan dalam pekerjaan untuk membantu pekerjaan dengan keterbukaan informasi, menunjang keefektifitasan dalam bekerja dan komunikasi dilakukan tidak hanya pada jam bekerja melainkan komunikasi dilakukan diluar jam kerja dengan menggunakan media *Whatsapp* dan *Zoom Meeting*.

Bagian berikutnya yaitu aspek Kontribusi Anggota (*Balance of member contributions*), dengan nilai rata-rata 25,85. Aspek Kontribusi Anggota (*Balance of member contributions*) merupakan pengetahuan yang dimiliki dengan menyumbangkan semua pengetahuan yang diketahui mengenai pekerjaan dan pengalaman kepada tim (Hoegl, M., & Hans, G. G. 2001). Pada penelitian ini aspek Kontribusi Anggota (*Balance of member contributions*) ditandai dengan pegawai melaksanakan pekerjaan dalam hal surat-menyurat, pelayanan terhadap Masyarakat dan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan melakukan kerjasama untuk menunjang pekerjaan. Kerjasama yang dilakukan oleh pegawai adalah saling berbagi tugas dalam satu bidang supaya tugas terselesaikan dengan baik. Pegawai merasakan dengan melaksanakan pekerjaan yang telah di berikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, pegawai merasa loyalitas dan merasa bahwa tugas yang diberikan menjadi tanggung jawab untuk memberikan kontribusi terhadap instansi sesuai dengan Surat Perintah kerja (SPK) dan Surat Perintah Tugas (SPT).

Aspek berikutnya, Dukungan (*Mutual Support*), pada aspek ini memiliki nilai rata-rata sebesar 24,79. Aspek Dukungan (*Mutual Support*) menggambarkan pegawai memiliki perilaku menunjukan rasa saling menghormati dan menunjukan kemampuan tanpa adanya persaingan (Hoegl, M., & Hans, G. G. 2001). Pada penelitian ini aspek Dukungan (*Mutual Support*) di tandai pegawai merasakan mendapatkan dukungan yang berupa motivasi dan arahan dalam bekerja dengan tujuan pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan terealisasi dengan baik. Motivasi yang diperoleh pegawai seperti mendapatkan semangat antar rekan kerja dan juga pimpinan. Motivasi dilakukan apabila kinerja pegawai menurun atau tugas yang dikerjakan belum diselesaikan sesuai arahan dari pimpinan.

Aspek upaya (*Effort*) memiliki nilai rata-rata sebanyak 28,71. Aspek Upaya (*Effort*) merupakan norma yang mencakup pada harapan bersama mengenai perilaku organisasi anggota dalam tim (Hoegl, M., & Hans, G. G. 2001). Pada penelitian ini ditandai dengan, pegawai memiliki rasa bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan surat perintah tugas yang telah diberikan oleh pimpinan untuk melaksanakan kegiatan diluar daerah.

Aspek berikutnya, aspek Kohesi (*Cohesion*) memiliki rata-rata sebanyak 27,58. aspek Kohesi (*Cohesion*) menggambarkan keadaan tim yang mengacu terhadap sejauh mana anggota tim berada dalam tim, dengan meliputi ikatan antara rekan kerja dan interaksi sosial. (Hoegl, M., & Hans, G. G. 2001). Pada penelitian ini ditandai dengan pimpinan menciptakan hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan, membantu pertumbuhan tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif tanpa persaingan.

Selain itu, Kerjasama tim memiliki faktor di dalamnya. Menurut Robbins, S. P., (2007) terdapat tiga faktor. Faktor yang pertama yaitu sasaran yang jelas, hal ini meliputi pemahaman mengenai sasaran yang akan dicapai, dengan tujuan memberitahu anggota untuk menggali informasi terkait tujuan dan pemahaman tentang cara kerja untuk mencapai sasaran yang dituju. Faktor kedua yaitu saling percaya meliputi keadaan dimana kerjasama tim memiliki sifat timbal balik yang tinggi dalam anggota pada tim. Faktor yang ketiga yaitu komitmen bersama memiliki arti bahwa kerjasama tim didedikasikan untuk tujuan organisasi dan anggota mempersepsikan bekerja keras untuk mencapainya. Faktor yang keempat yaitu komunikasi yang diartikan sebagai penyampaian pesan baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dimengerti oleh anggota tim dan akan menimbulkan jalinan kerjasama tim yang baik.

Komunikasi organisasi merupakan proses terjadinya komunikasi baik bersifat verbal atau nonverbal dengan beberapa individu ataupun kelompok, Komunikasi terjadi dengan melibatkan dua orang ataupun lebih, dalam proses komunikasi menyarankan bahwa seseorang harus menafsirkan petunjuk dan menciptakan makna, pesan ditunjukkan dengan dua macam bentuk dasar komunikasi yaitu bentuk verbal (Bahasa) atau bentuk nonverbal (nonbahasa), (Pace R. & Faules D. 2013). Komunikasi organisasi memiliki dua aspek yang dikemukakan oleh (Pace R. & Faules D. 2013) antara lain kepuasan komunikasi dan iklim komunikasi. Pada penelitian ini didapatkan nilai hasil rata – rata pada setiap aspek. Aspek kepuasan komunikasi memiliki rata – rata sebanyak 28,67 dan aspek iklim komunikasi memiliki rata – rata sebanyak 34,23.

Pada penelitian ini, aspek dengan nilai tertinggi untuk kerjasama tim adalah aspek iklim komunikasi memiliki rata – rata tertinggi sebanyak 34,23. Aspek Iklim Komunikasi merupakan suatu hal yang menunjukkan kepada pegawai bahwa perusahaan mempercayai mereka, memberikan kebebasan untuk mengambil risiko, dan memberikan tanggung jawab untuk melakukan apa yang harus mereka lakukan (Pace R. & Faules D. 2013). Pada penelitian ini ditandai dengan kepala sub kepegawaian dan pegawai merasakan bahwa organisasi mempercayai mereka dengan memberikan tugas. Selain itu, Pegawai merasakan atas keterlibatan mereka dalam pengerjaan tugas yang diberikan dan pegawai merasakan bahwa atasan mempercayai pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.

Aspek berikutnya, kepuasan komunikasi memiliki rata – rata sebanyak 28,67 Aspek Kepuasan Komunikasi menggambarkan evaluasi diri atas kondisi afektif sikap dan minat pada hasil yang diharapkan, yang berasal dari komunikasi yang dilakukan pada Instansi (Pace R. & Faules D. 2013). Pada penelitian ini digambarkan bahwa pegawai memahami bahwa komunikasi organisasi memberikan arah dalam bekerja mereka dan membantu mereka menyelesaikan tugas. Berdasarkan analisis rata-rata nilai tertinggi per aspek pada variabel persepsi kerjasama tim dan persepsi komunikasi organisasi. Pada aspek persepsi kerjasama tim memiliki nilai rata-rata tertinggi 34,17 pada aspek Koordinasi (*coordination*). Sedangkan, untuk aspek komunikasi organisasi mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 34,23 pada aspek Iklim komunikasi. Aspek Koordinasi (*Coordination*) dan aspek iklim komunikasi menunjukkan bahwa pegawai merasa keterlibatan mereka dihargai oleh organisasi, memberikan pelatihan pengembangan terhadap pegawai dan organisasi dapat mempercayai pegawai dalam bekerja serta

memberikan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, hal ini dapat meningkatkan efektivitas bekerja dalam instansi dengan membebaskan pegawai pada kontribusi kepada rekan kerja ataupun kerjasama tim yang telah dibentuk. Pada penelitian ini diperkuat oleh Pace R. & Faules D. (2013) yang menyatakan bahwa salah satu pengaruh yang penting dalam produktivitas organisasi adalah iklim komunikasi yang mempengaruhi usaha anggota organisasi dalam berkontribusi terhadap produktivitas.

Dari hasil penelitian ini terdapat 48 responden pegawai menunjukkan bahwa persepsi komunikasi organisasi yang dimiliki pada subjek penelitian ini sebagian termasuk pada kategori sedang sebanyak 32 pegawai dengan presentase 66,7%. Pada variabel persepsi kerjasama tim memiliki subjek penelitian dengan kategori sedang sebanyak 36 pegawai dengan presentase 75.0%.

Selanjutnya, berdasarkan analisis rata-rata nilai terendah per aspek pada variabel persepsi kerjasama tim dan persepsi komunikasi organisasi. Pada aspek persepsi kerjasama tim memiliki nilai rata-rata terendah 12,87 pada aspek komunikasi (*communication*). Sedangkan untuk aspek komunikasi organisasi mendapatkan nilai rata-rata terendah sebesar 28,67 pada aspek kepuasan komunikasi. Berdasarkan hasil penelitian, aspek komunikasi (*communication*) dan aspek kepuasan komunikasi memiliki nilai yang terendah. Kedua aspek menandai bahwa pegawai merasakan komunikasi organisasi memberikan arah terhadap pekerjaan dengan jelas, membantu dalam menjalankan tugas dan dapat menjalin interaksi dengan rekan kerja melalui komunikasi. Akan tetapi, komunikasi yang dilakukan pada pegawai bergantung bagaimana pegawai mempersepsikan komunikasi yang terjadi baik secara verbal dan komunikasi secara birokrasi. Hal ini diperkuat gagasan oleh Pace R. & Faules D. (2013) berpendapat bahwa kepuasan komunikasi berhubungan dengan perbedaan antara apa yang orang inginkan dari sudut pandang individu pada komunikasi dalam organisasi dan kepuasan komunikasi tidak berhubungan dengan keefektifan pengungkapan pesan karena individu merasa memerlukan informasi yang tertentu dengan disajikan secara khusus terhadap diri sendiri yang menjadikan tidak keefektifan. Kerjasama tim sering kali menghadapi pada pegawai pada hasil yang tidak pasti, dan kurangnya timbal balik. Kepercayaan kepada kerjasama tim sangat penting karena hal ini memungkinkan terjadinya perilaku kooperatif terhadap individu dan kelompok. Kepercayaan pada kerjasama tim yang dibentuk dapat membebaskan pegawai untuk merespons dengan cepat terhadap keadaan yang muncul dan menafsirkan tindakan yang harus di ambil (West, M., Tjosvold, D., & Smith, K., 2003).

Berdasarkan penelitian ini ditemukan terdapat hubungan persepsi komunikasi organisasi dengan persepsi kerjasama tim pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X. Komunikasi Organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten X. Komunikasi organisasi memiliki makna yang sangat penting pada kinerja pegawai. Pola komunikasi dapat menentukan kelancaran kinerja yang efektif antara pegawai instansi. Dengan efektifnya komunikasi akan memberikan dampak pada pegawai seperti peningkatan pemahaman, kesenangan, memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau sesama pegawai dan peningkatan kinerja, (Pace R. & Faules D. 2013). Hal ini didukung

oleh pernyataan (Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. 2020) yang menyatakan faktor yang mempengaruhi kerjasama tim adalah komunikasi.

Hasil keseluruhan dalam penelitian ini persepsi komunikasi organisasi berhubungan terhadap persepsi kerjasama tim. Dalam hal ini, terlihat dari hasil berdasarkan koefisien korelasi tingkat kuat sebesar 0,694 menunjukkan hubungan dengan arah yang positif. Dengan nilai signifikan 0,001 yang memiliki arti signifikansi. Hasil yang diperoleh, menandakan hubungan positif dengan signifikan antara persepsi komunikasi organisasi dengan persepsi kerjasama tim pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X. Hal ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini “terdapat hubungan persepsi komunikasi organisasi dengan persepsi kerjasama tim pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X”. Persepsi Komunikasi organisasi hanya berkontribusi sebesar 69,4% terhadap persepsi kerjasama tim pada pegawai, sisa sebesar 30,6% disebabkan oleh faktor lain yang mempengaruhi.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yaitu “ada Hubungan Persepsi Komunikasi Organisasi Dengan Persepsi Kerjasama Tim Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten X”. Berdasarkan nilai korelasi koefisien sebesar 0,694 dengan nilai signifikansi 0,001 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif pada persepsi komunikasi organisasi dengan persepsi kerjasama tim pada pegawai.

Hasil analisis yang telah didapatkan pada uji hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara persepsi komunikasi organisasi dengan persepsi kerjasama tim pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X.

Saran

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti memberikan saran bagi organisasi dan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Bagi organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X diharapkan dengan adanya penelitian ini memberikan informasi, serta saran agar instansi lebih memperhatikan komunikasi organisasi dan kerjasama tim. Untuk memperlancar kerjasama tim dapat dilakukan dengan cara memelihara koordinasi dengan mengadakan pertemuan yang teratur, menyusun pedoman yang berisi mengenai tugas pokok dan fungsi di setiap bidang, dan pimpinan selalu memberikan bimbingan dan arahan yang baik yang berupa menjelaskan visi dan misi, menetapkan tujuan yang jelas, membuat komunikasi yang terbuka untuk pegawai, dan memberikan dukungan terhadap pegawai dalam bekerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan juga dapat menambah referensi ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi dalam pembahasan mengenai hubungan persepsi komunikasi organisasi dengan persepsi Kerjasama tim pada pegawai. Selain itu, bagi penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada jenis organisasi atau Perusahaan yang berbeda, dengan subjek yang lebih berkontribusi besar terhadap penelitian dan dapat

memberikan gambaran terhadap faktor lain yang mempengaruhi persepsi komunikasi organisasi. Hal ini diharapkan agar penelitian selanjutnya memperoleh hasil yang maksimal pada aspek *coordination* (koordinasi) dan aspek iklim komunikasi serta lebih menekankan pada aspek *communication* (komunikasi) dan kepuasan komunikasi.

Penelitian selanjutnya dapat melaksanakan penelitian lebih lanjut seperti memilih variabel produktivitas kerja dengan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antara kerjasama tim terhadap produktivitas kerja dan tetap memperhatikan setiap aspek psikologis lainnya yang dapat mempengaruhi variabel.

BIBLIOGRAFI

- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Cahyaningtyas, I., & Budiani, M. S. (2018). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Komunikasi Organisasi Dengan Pengembangan Karir Pada Pegawai Jabatan Fungsional Tertentu (Jft) Di Kanreg II Bkn Surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2).
- Cho, J., Park, D. J., & Ordenez, Z. (2013). Communication-Oriented Person–Organization Fit as a Key Factor of Job-Seeking Behaviors: Millennials’ Social Media Use and Attitudes Toward Organizational Social Media Policies. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 16(11), 794–799. <https://doi.org/10.1089/cyber.2012.0528>
- DeVito, J. (2016). *The Interpersonal Communication Book* (14th ed). Pearson Education Limited.
- Hoegl, M., & Hans, G. G. (2001). Teamwork Quality and the Success of Innovative Projects: A Theoretical Concept and Empirical Evidence. *Organization Science*, 12(4), 435–449.
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*. 3(1),138-151.
- Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 138-151.
- Imron. (2019). Pengaruh Gaya Kempemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 5(1), 64-83.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Influence Of Employee Involvement, Work Loyalty And Team Cooperation To Employee Performance. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34.
- Levy, P. (2010). *Industrial Organizational Psychology* (3rd Ed). Worth Publishers.
- Pandelaki, M. T. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 6(5), 35–46.

- Pace, P. W., & Faules, D. F. (2013). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja*. PT Remaja Indonesia.
- Roskina, S., & Harris I. (2020). *Komunikasi Dalam Organisasi (Teori Dan Aplikasi)*. UNG Press Gorontalo.
- Robbins, S. P. (2007). *Manajemen* jilid 2. Jakarta : PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Simatupang, F. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International And Convention Hall Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 50–65.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti., Widyani, A. A. D., & Utami., N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangia. *Jurnal Emas*, 2(2)
- West, M. A., Tjosvold, D., & Smith, K. G. (2003). *International Handbook Of Organizational Teamwork And Cooperative Working*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Widyaswari, R. U., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem Dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem Dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis* , 37(2).