



PERSEPSI INDIVIDU DAN KEPERIBADIAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM DI LINGKUNGAN ORGANISASI PENDIDIKAN

Iik Saputri¹, Fitri Muthmainnah²

¹STITDAR Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum Kubu Raya

²Institut Agama Islam Negeri Pontianak, Kalimantan Barat

Email: iiksaputri384@gmail.com, fitriponti12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara persepsi individu, kepribadian, dan dimensi-dimensi persepsi dalam konteks perilaku organisasi. Fokus penelitian diarahkan pada lingkungan organisasi pendidikan untuk memahami bagaimana persepsi dan kepribadian individu memengaruhi efektivitas kerja tim dalam mencapai tujuan organisasi. Metode yang digunakan adalah kajian literatur (*literature review*) dengan menelaah berbagai sumber ilmiah, seperti buku teks perilaku organisasi, jurnal nasional dan internasional, serta publikasi akademik yang relevan. Data dianalisis secara deskriptif-analitis dengan memaparkan teori-teori yang saling berkaitan, kemudian disintesis untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai hubungan antara persepsi, kepribadian, dan dinamika perilaku organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa persepsi positif dan kepribadian yang sesuai dengan tuntutan kerja dapat meningkatkan motivasi, kerja sama, serta efektivitas organisasi. Sebaliknya, kesalahan persepsi dan perbedaan kepribadian yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan konflik, salah penilaian, dan penurunan kinerja tim. Temuan ini menegaskan pentingnya peran manajer dalam memahami karakter dan persepsi individu agar dapat mengelola sumber daya manusia secara adil, inklusif, dan produktif. Selain memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur perilaku organisasi, penelitian ini juga menjadi dasar pengembangan strategi manajemen yang adaptif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Persepsi individu, Kepribadian, Perilaku organisasi, Organisasi pendidikan

Abstract

This study aims to analyze the relationship between individual perception, personality, and dimensions of perception in the context of organizational behavior. The research focuses on the educational organization environment to understand how individual perception and personality influence the effectiveness of teamwork in achieving organizational goals. The method used is a literature review by examining various scientific sources, such as organizational behavior textbooks, national and international

PERSEPSI INDIVIDU DAN KEPRIBADIAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM DI LINGKUNGAN ORGANISASI PENDIDIKAN

journals, and relevant academic publications. Data are analyzed descriptively and analytically by presenting interrelated theories, then synthesized to obtain a comprehensive understanding of the relationship between perception, personality, and the dynamics of organizational behavior. The results of the study indicate that positive perceptions and personality that are aligned with job demands can increase motivation, cooperation, and organizational effectiveness. Conversely, misperceptions and personality differences that are not well managed have the potential to lead to conflict, misjudgment, and decreased team performance. These findings emphasize the importance of managers' role in understanding individual character and perception in order to manage human resources fairly, inclusively, and productively. In addition to providing theoretical contributions to enriching the organizational behavior literature, this study also provides a basis for developing adaptive and sustainable management strategies.

Keywords: Individual perception, Personality, Organizational behavior, Educational organizations

PENDAHULUAN

Pemahaman terhadap perilaku individu dalam organisasi merupakan aspek fundamental yang menentukan keberhasilan suatu lembaga. Robbins dan Judge 2017 dalam (Hartini et al., 2021) menjelaskan bahwa perilaku organisasi tidak bisa dilepaskan dari perilaku individu, karena individu merupakan inti dari setiap aktivitas organisasi. Organisasi pada hakikatnya terdiri atas individu-individu dengan latar belakang, pengalaman, nilai, serta pola pikir yang beragam. Perbedaan ini memengaruhi cara seseorang bertindak, bersikap, dan merespons berbagai situasi yang terjadi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, memahami perilaku individu menjadi dasar yang penting untuk menciptakan efektivitas organisasi.

Salah satu aspek yang paling berpengaruh dalam perilaku individu adalah persepsi dan kepribadian. Persepsi individu tidak hanya terbentuk dari stimulus eksternal, tetapi juga dipengaruhi oleh pengalaman, harapan, dan faktor psikologis seseorang. Menurut Luthans 2011 dalam (Hartini et al., 2021), persepsi adalah proses kognitif yang dialami individu dalam menafsirkan informasi sensorik agar dapat memberikan makna terhadap lingkungannya. Sementara itu, Robbins dan Coulter mendefinisikan kepribadian sebagai keseluruhan cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, yang dipengaruhi oleh faktor biologis maupun lingkungan. Kedua aspek ini membentuk perilaku individu, memengaruhi pola komunikasi, motivasi, serta kinerja, sehingga memiliki dampak signifikan pada pencapaian tujuan organisasi. (Hartini et al., 2021)

Dalam praktiknya, sering kali terjadi fenomena salah persepsi dan perbedaan kepribadian yang menjadi sumber permasalahan dalam organisasi. Kesalahan persepsi dapat menimbulkan miskomunikasi, konflik interpersonal, hingga keputusan yang tidak tepat. Perbedaan kepribadian antaranggota tim juga dapat menciptakan tantangan dalam kerja sama, yang apabila tidak dikelola dengan baik akan mengurangi efektivitas organisasi. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam (Mochklas, 2019) menegaskan

PERSEPSI INDIVIDU DAN KEPERIBADIAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM DI LINGKUNGAN ORGANISASI PENDIDIKAN

bahwa persepsi yang keliru maupun ketidaksesuaian kepribadian dalam tim kerja dapat menurunkan kinerja kolektif.

Dalam konteks organisasi pendidikan, seperti sekolah atau perguruan tinggi, persepsi individu terhadap rekan kerja dan pimpinan sangat memengaruhi kinerja tim dan efektivitas organisasi. Kepribadian guru, staf, maupun manajer pendidikan juga menentukan pola kerja sama, komunikasi, serta komitmen dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Selain itu, terdapat dimensi-dimensi persepsi seperti selective perception, attribution theory, stereotyping, halo effect, dan projection yang kerap memengaruhi dinamika organisasi. Dimensi persepsi ini dapat menimbulkan bias dalam menilai orang lain, memengaruhi evaluasi kinerja, serta membentuk pola interaksi antarindividu (Garcia et al., 2020). Jika tidak dipahami dengan baik, hal ini dapat menghambat komunikasi, menurunkan motivasi, serta mengurangi produktivitas kerja.

Dengan demikian, kajian mengenai persepsi individu, kepribadian, dan dimensi-dimensi persepsi dalam perilaku organisasi menjadi sangat penting untuk dikembangkan. Pemahaman mendalam terhadap aspek-aspek tersebut dapat membantu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal, meminimalkan potensi konflik, serta meningkatkan efektivitas kinerja. (Asiva Noor Rachmayani, 2015) Lebih jauh, penguasaan konsep persepsi dan kepribadian juga memberikan landasan bagi manajer dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif, inklusif, dan sejalan dengan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur (literature review) yang berfokus pada penelaahan berbagai sumber ilmiah terkait persepsi individu, kepribadian, serta dimensi-dimensi persepsi dalam perilaku organisasi. Data yang digunakan bersumber dari buku-buku teks utama perilaku organisasi, artikel jurnal nasional maupun internasional, serta publikasi ilmiah relevan yang membahas topik serupa.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan sistematis, yaitu dengan menyeleksi literatur yang relevan dan memiliki kontribusi terhadap pemahaman konsep persepsi, kepribadian, dan perilaku organisasi. Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif-analitis, yaitu mendeskripsikan teori-teori yang ada, kemudian menganalisis keterkaitan antar konsep sehingga menghasilkan sintesis yang dapat menjawab rumusan masalah penelitian.

Kajian literatur difokuskan pada penelitian-penelitian yang relevan dengan konteks organisasi pendidikan dan dinamika kerja tim. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang tidak berfokus pada pengumpulan data primer, melainkan pada pengembangan konsep teoritis dan pemahaman mendalam berdasarkan sumber-sumber literatur yang telah ada.

KAJIAN TEORI

1. Persepsi Individu dalam Perilaku Organisasi

PERSEPSI INDIVIDU DAN KEPRIBADIAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM DI LINGKUNGAN ORGANISASI PENDIDIKAN

Persepsi individu dalam perilaku organisasi adalah proses di mana seseorang menyeleksi, mengorganisasi, dan menginterpretasikan stimulus yang diterima dari lingkungannya sehingga membentuk pemahaman tertentu atas objek, peristiwa, atau orang lain dalam organisasi (Hakim et al., 2021). Dalam ranah perilaku organisasi, persepsi individu memegang peranan krusial karena menjadi landasan bagi seseorang dalam memahami realitas di sekelilingnya. Melalui persepsi, individu membentuk cara pandang terhadap peran, tugas, serta hubungan dengan rekan satu tim. Dengan demikian, bagaimana seseorang memandang pekerjaannya, atasan, maupun kolega sangat ditentukan oleh cara ia menafsirkan kondisi yang dihadapi.

Apabila persepsi individu terhadap perannya dalam organisasi bersifat positif misalnya merasa dihargai, dipercaya, dan diberi ruang untuk berkembang maka hal ini dapat mendorong munculnya perilaku produktif, rasa tanggung jawab yang besar, serta komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, persepsi negatif berupa perasaan tidak adil, kurangnya apresiasi, atau adanya ketimpangan dalam pembagian tugas berpotensi menurunkan motivasi, menimbulkan konflik antarindividu, bahkan berdampak pada menurunnya efektivitas kerja.

Terbentuknya persepsi individu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks. Faktor internal mencakup pengalaman, nilai hidup, sikap, kebutuhan, dan kondisi psikologis, sedangkan faktor eksternal meliputi pola komunikasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, struktur kerja, dan interaksi sosial di lingkungan kerja (Arifin et al., 2017). Perpaduan antara kedua faktor tersebut menjadikan persepsi setiap orang berbeda, sehingga dalam organisasi akan selalu terdapat keragaman pandangan serta respons terhadap situasi yang sama.

Memahami proses pembentukan dan perkembangan persepsi menjadi aspek penting dalam manajemen perilaku organisasi. Seorang pemimpin maupun manajer harus menyadari bahwa membangun persepsi positif bukanlah hal instan, melainkan perlu dikelola melalui komunikasi terbuka, pemberian penghargaan, penerapan prinsip keadilan, serta penciptaan iklim kerja yang sehat. Dengan cara ini, organisasi mampu membangun suasana kerja yang harmonis, memperkuat rasa memiliki dari setiap anggotanya, sekaligus mendorong tercapainya tujuan secara efektif.

2. Kepribadian dalam Organisasi

Kepribadian merupakan salah satu konsep penting dalam kajian perilaku organisasi karena dapat membantu menjelaskan mengapa setiap individu menunjukkan pola sikap, pikiran, dan tindakan yang berbeda dalam lingkungan kerja. Kepribadian didefinisikan sebagai keseluruhan cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, yang dipengaruhi oleh faktor biologis maupun lingkungan (Robbins & Coulter, Hartini et al., 2021). Artinya, meskipun ada aspek bawaan yang relatif stabil sepanjang hidup seseorang, kepribadian juga dapat berkembang dan berubah sesuai dengan pengalaman hidup, proses belajar, serta dinamika lingkungan sosial maupun organisasi. Dengan demikian, memahami kepribadian dapat membantu organisasi mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

PERSEPSI INDIVIDU DAN KEPERIBADIAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM DI LINGKUNGAN ORGANISASI PENDIDIKAN

Beberapa teori kepribadian yang sering digunakan dalam kajian perilaku organisasi antara lain:

a. Big Five Personality Traits (OCEAN)

Teori ini menekankan lima dimensi utama kepribadian yang dianggap mendasar:

- 1) Openness to Experience: keterbukaan terhadap pengalaman baru, imajinasi, kreativitas, dan rasa ingin tahu. Individu yang tinggi dalam dimensi ini biasanya lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan inovasi. (Hamali, 2018)
- 2) Conscientiousness: tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, ketelitian, dan orientasi pada tujuan. Dimensi ini sering dikaitkan dengan kinerja yang tinggi karena individu yang conscientious cenderung terorganisir dan dapat diandalkan. (Hamali, 2018)
- 3) Extraversion: tingkat keterbukaan diri, kemampuan bersosialisasi, serta energi dalam berinteraksi dengan orang lain. Orang yang ekstrovert lebih suka bekerja dalam kelompok dan sering tampil sebagai komunikator yang baik. (Faiz et al., 2022)
- 4) Agreeableness: kecenderungan untuk bersikap kooperatif, empatik, dan penuh perhatian terhadap orang lain. Individu yang tinggi dalam agreeableness umumnya lebih disukai dalam tim dan mampu menjaga hubungan interpersonal yang harmonis. (Faiz et al., 2022)
- 5) Neuroticism: kestabilan emosi atau kecenderungan mengalami stres, kecemasan, dan emosi negatif. Individu dengan neuroticism yang rendah biasanya lebih stabil dan mampu mengatasi tekanan kerja dengan baik.

b. Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

Instrumen ini mengklasifikasikan individu ke dalam 16 tipe kepribadian berdasarkan kombinasi empat preferensi utama: ekstroversi–introversi, sensing–intuition, thinking–feeling, dan judging–perceiving. MBTI banyak digunakan untuk memahami gaya komunikasi, pola pengambilan keputusan, serta kecenderungan bekerja dalam tim. Meski menuai kritik karena kurang reliabel dibandingkan Big Five, MBTI tetap menjadi salah satu alat populer dalam pengembangan diri dan manajemen organisasi. (Saniyyah Imtiyaz & Andriani, 2024)

c. Dimensi-Dimensi Persepsi dalam Perilaku Organisasi

Persepsi tidak selalu objektif, karena dipengaruhi oleh bias dan cara individu menafsirkan realitas. Robbins dan Judge (2017) mengidentifikasi beberapa dimensi persepsi yang penting dalam perilaku organisasi, yaitu: (Sitorus et al., 2022)

1. Selective Perception kecenderungan individu hanya memperhatikan informasi yang sesuai dengan minat atau pengalaman mereka, sementara mengabaikan informasi lain.

PERSEPSI INDIVIDU DAN KEPRIBADIAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM DI LINGKUNGAN ORGANISASI PENDIDIKAN

2. Attribution Theory penilaian terhadap perilaku orang lain berdasarkan penyebab internal (karakter) atau eksternal (situasi).
3. Stereotyping memberikan penilaian terhadap individu hanya berdasarkan kelompok atau kategori tertentu.
4. Halo Effect menilai seseorang secara keseluruhan hanya dari satu karakteristik menonjol, baik positif maupun negatif.
5. Projection kecenderungan individu untuk menganggap orang lain memiliki perasaan, sikap, atau karakteristik yang sama dengan dirinya.

Dalam organisasi pendidikan, bias persepsi seperti halo effect dan stereotyping dapat muncul dalam penilaian terhadap guru, staf, atau mahasiswa. Jika tidak diantisipasi, hal ini dapat memengaruhi objektivitas evaluasi kinerja dan menciptakan ketidakadilan dalam lingkungan kerja. Kedua aspek ini saling memengaruhi, di mana persepsi dapat membentuk ekspresi kepribadian dalam situasi sosial, dan sebaliknya kepribadian menentukan cara individu menafsirkan realitas organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi individu, kepribadian, dan dimensi-dimensi persepsi memiliki keterkaitan yang sangat erat dalam membentuk perilaku organisasi. Ketiga aspek ini tidak hanya berdiri sendiri, tetapi saling memengaruhi dan menentukan bagaimana individu bertindak, berkomunikasi, serta bekerja sama dalam suatu lembaga.

1. Persepsi Individu dan Implikasinya

Persepsi individu menentukan bagaimana seseorang memandang pekerjaannya, rekan kerja, maupun pemimpinnya. Apabila persepsi yang terbentuk positif misalnya seorang karyawan atau guru merasa diperlakukan adil, dihargai kontribusinya, serta diberikan ruang untuk berkembang maka hal ini akan tercermin dalam perilaku produktif, loyalitas, dan motivasi tinggi (Soemanagara, 2006)

Sebaliknya, persepsi negatif seperti adanya diskriminasi, kurangnya komunikasi, atau ketidakjelasan kebijakan pimpinan dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan konflik. Dalam konteks pendidikan, persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, atau persepsi dosen terhadap atasan langsung, sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja dan kolaborasi akademik. Misalnya, seorang pendidik yang memersepsikan atasannya sebagai pemimpin yang terbuka akan lebih termotivasi dalam melaksanakan inovasi pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi, empati, dan keadilan pimpinan memiliki peran penting dalam mengelola persepsi individu di lingkungan pendidikan.

2. Kepribadian sebagai Faktor Penentu Perilaku

Selain persepsi, kepribadian juga memegang peran penting dalam membentuk perilaku individu di organisasi. Teori *Big Five Personality Traits* menjelaskan bahwa individu dengan tingkat *conscientiousness* tinggi cenderung bekerja lebih teratur, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga memberi dampak positif bagi kinerja organisasi (Sitorus et al., 2022). Dalam konteks organisasi pendidikan, guru atau dosen dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi biasanya memiliki kemampuan interpersonal yang baik dan

PERSEPSI INDIVIDU DAN KEPERIBADIAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM DI LINGKUNGAN ORGANISASI PENDIDIKAN

mampu menciptakan suasana belajar yang positif. Sebaliknya, individu dengan tingkat *neuroticism* tinggi mungkin lebih mudah mengalami stres akibat tekanan akademik atau konflik antar rekan kerja.

Perbedaan kepribadian antaranggota tim pendidikan dapat menjadi kekuatan jika dikelola dengan baik, namun juga dapat menjadi sumber permasalahan jika diabaikan. Misalnya, kolaborasi antara pendidik yang ekstrovert dan introvert dapat menghasilkan inovasi pembelajaran yang kaya, tetapi jika tidak dipahami dengan baik, bisa menimbulkan kesalahpahaman dalam pola komunikasi dan pembagian peran di tim.

3. Dimensi-Dimensi Persepsi dalam Dinamika Organisasi

Dimensi persepsi seperti *selective perception*, *stereotyping*, *halo effect*, *projection*, dan *attribution theory* sering kali muncul dalam kehidupan organisasi. (Soemanagara, 2006) Dalam dunia pendidikan, bias-bias ini dapat memengaruhi penilaian kinerja guru, dosen, maupun peserta didik. Misalnya, kepala sekolah yang terjebak dalam *halo effect* mungkin memberikan penilaian terlalu tinggi kepada guru hanya karena satu keberhasilan yang menonjol, tanpa mempertimbangkan aspek lain. Sementara itu, *stereotyping* terhadap guru muda atau tenaga pendidik baru dapat menimbulkan ketidakadilan dalam pembagian tugas. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan lembaga pendidikan untuk memahami potensi bias ini dan menerapkan sistem evaluasi yang objektif dan transparan

Upaya untuk meminimalkan bias persepsi dapat dilakukan melalui pelatihan kesadaran diri (*self-awareness*), komunikasi terbuka, serta penerapan sistem penilaian berbasis data. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendukung peningkatan profesionalisme.

4. Integrasi Persepsi, Kepribadian, dan Dimensi Persepsi

Integrasi ketiga aspek ini menjadi dasar untuk memahami perilaku organisasi secara holistic bagi seorang pemimpin atau manajer pendidikan, pemahaman mendalam mengenai tiga komponen tersebut memiliki arti strategis. Pemimpin yang memahami kepribadian dan persepsi anggota timnya akan lebih efisien dalam menempatkan orang sesuai potensi dan kecenderungannya (Garcia et al., 2018) Misalnya, guru dengan tingkat *conscientiousness* tinggi dapat diberikan tanggung jawab administratif atau kurikulum, sedangkan individu dengan karakter ekstrovert lebih cocok memimpin kegiatan ekstrakurikuler atau tim penggerak inovasi..

Efektivitas penempatan tersebut juga bergantung pada persepsi yang terbentuk antara pimpinan dan anggota tim. Persepsi positif terhadap keadilan, penghargaan, dan peluang berkembang akan meningkatkan komitmen dan loyalitas kerja. Sebaliknya, bias perseptual dapat membuat pemimpin menilai anggota tim secara tidak objektif, misalnya karena stereotip gender atau usia. (Soemanagara, 2006) kibatnya, keputusan penting seperti promosi, pembagian tugas, atau evaluasi kinerja bisa terdistorsi.

secara keseluruhan, keterkaitan antara persepsi, kepribadian, dan dimensi persepsi menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di organisasi pendidikan perlu berorientasi pada pemahaman psikologis individu. Oleh karena itu, pimpinan

PERSEPSI INDIVIDU DAN KEPERIBADIAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM DI LINGKUNGAN ORGANISASI PENDIDIKAN

lembaga pendidikan perlu mengembangkan kesadaran akan adanya bias kognitif serta menggunakan pendekatan manajerial yang sistematis, transparan, dan berbasis data. Apabila kepribadian, persepsi individu, dan dimensi persepsi dikelola secara tepat, maka organisasi pendidikan dapat menciptakan iklim kerja yang sehat, adil, dan produktif. Keanekaragaman karakter dan perbedaan pandangan justru menjadi potensi besar untuk inovasi, kreativitas, serta peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa persepsi individu dan kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku serta kinerja dalam organisasi pendidikan. Persepsi menentukan bagaimana seseorang memandang peran, tugas, dan hubungan kerja di lingkungan lembaga. Persepsi positif terhadap pimpinan dan rekan kerja mendorong motivasi, loyalitas, serta kolaborasi produktif, sedangkan persepsi negatif dapat menimbulkan konflik dan menurunkan efektivitas kerja tim. Kepribadian juga berperan penting dalam menentukan pola komunikasi dan kontribusi individu; dimensi seperti *conscientiousness* dan *agreeableness* mendukung kerja sama dan kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab profesional. Selain itu, dimensi-dimensi persepsi seperti *halo effect*, *stereotyping*, dan *selective perception* dapat menimbulkan bias dalam proses evaluasi maupun pengambilan keputusan apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, pimpinan lembaga pendidikan perlu mengembangkan budaya organisasi yang berlandaskan pemahaman psikologis individu, komunikasi terbuka, dan sistem penilaian yang objektif. Dengan pengelolaan persepsi dan kepribadian yang tepat, organisasi pendidikan dapat membangun iklim kerja yang adil, kolaboratif, dan berkelanjutan untuk mendukung peningkatan mutu dan profesionalitas tenaga pendidik.

BIBLIOGRAFI

- Arifin, H. S., Fuady, I., & Kuswarno, E. (2017). *Factor Analysis That Effect University Student Perception In Untirta About Existence Of Region*.
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *manajemen organisasi* (1st ed.). ruang angkasa.
- Faiz, A., Kurniawaty, I., & Purwati, P. (2022). Teori Kepribadian Personality Plus Perspektif Florence Littauer. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 5196–5202. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.2976>
- Garcia, A. R., Filipe, S. B., Fernandes, C., Estevão, C., & Ramos, G. (2018). *BUKU AJAR PRILAKU ORGANISASI*.
- Garcia, A. R., Filipe, S. B., Fernandes, C., Estevão, C., & Ramos, G. (2020). Perceptions And Learning In Organizations (Persepsi dan Pembelajaran Dalam Organisasi) Persepsi. *Jurnal Cakrawala*.
- Hakim, F. B., Eka, P., & Supriyadi, D. (n.d.). Persepsi , Pengambilan Keputusan , Konsep diri dan. *Diversity Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2021. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v1i3.3972>

PERSEPSI INDIVIDU DAN KEPERIBADIAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM DI LINGKUNGAN ORGANISASI PENDIDIKAN

- Hamali, S. (2018). Kepribadian Dalam Teori Sigmound Freud Dan Nafsiologi Dalam Islam Syaiful Hamali UIN Raden Intan Lampung A . Pendahuluan Dalam psikologi dikatakan bahwa kepribadian adalah organisasi yang selalu bergerak dalam diri individu yang terdiri atas berbagai sist. *Al-Adyan Jurnal*, 13(2), 285–302.
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Mochklas, M. (2019). *Perilaku Organisasi*.
- Saniyyah Imtiyaaz, A., & Andriani, F. (2024). Perkembangan Implementasi Psikometri MBTI: A Literatur Review. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, X, 01–09.
- Sitorus, sunday ade, Hasibuan, A., Antikasari, T. widya, Wa Ode Nur Ainun, Onita Sari Sinaga, Bonaraja Purba, I. K., Luthfi Parinduri Sukarman Purba, Suyuti, N. F., Eko Sudarmanto, D. L., & Ima Rahmawati. (2022). Pengantar Perilaku Organisasi. In *Yayasan Kita Menulis* (Vol. 5, Issue 2).
- Soemanagara, R. D. (2006). Persepsi Peran, Konsistensi Peran, Dan Kinerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 272.

Copyright holder:

Nama Author (Tahun Terbit)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

