

**STUDI KOMPARATIF EFEKTIVITAS TEAMWORK,  
KARAKTERISTIK, DAN MOTIVASI TENAGA  
KEPENDIDIKAN YANG BERBEDA GENERASI DI IAIN  
PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas  
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Diajukan Oleh:**  
**Hawwin Riskillah S.**  
18 0206 0086

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

**2022**

**STUDI KOMPARATIF EFEKTIVITAS TEAMWORK,  
KARAKTERISTIK, DAN MOTIVASI TENAGA  
KEPENDIDIKAN YANG BERBEDA GENERASI DI IAIN  
PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas  
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Diajukan Oleh:**

**Hawwin Riskillah S.**

18 0206 0086

**Pembimbing:**

**1. Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd.**

**2. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

**2022**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hawwin Riskillah S.  
Nim : 18 0206 0086  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditujukan sumbernya dan segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karena nya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 16 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



*Hawwin Riskillah S.*  
Hawwin Riskillah S.  
Nim 18 0206 0086

## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Studi Komparatif Efektivitas Teamwork, Karakteristik, dan Motivasi Tenaga Kependidikan yang Berbeda Generasi di IAIN Palopo*, yang ditulis oleh *Hawwin Riskillah S*, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0206 0086. Mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Kamis, 06 Oktober 2022. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqosyah*.

### TIM PENGUJI

1. Hj. Nuraeni, S.Ag., M.Pd.

Ketua Sidang

(  )

Tanggal:

2. Dr. H. Hasbi, M.Ag.

Penguji I

(  )

Tanggal:

3. Dr. H. Muhazzab Said, M.Si.

Penguji II

(  )

Tanggal:

4. Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd.

Pembimbing I

(  )

Tanggal:

5. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd., M.Pd.

Pembimbing II

(  )

Tanggal:

**Mengetahui:**

a.n Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. Nuraeni, S.Ag., M.Pd.  
NIP. 19681231 1999031 014

Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam



Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.  
NIP. 19690615 200604 2 004

Dr. H. Hasbi, M.Ag.  
Dr. H. Muhazzab Said, M.Si.  
Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd.  
Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd

**NOTA DINAS PENGUJI**

Lamp. :  
Hal : Skripsi an. Hawwin Riskillah S.

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini;

Nama : Hawwin Riskillah S.

Nim : 18 0206 0086

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Studi Komparatif Efektivitas Teamwork, Karakteristik, dan Motivasi Tenaga Kependidikan yang Berbeda Generasi di IAIN Palopo.

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

1. Dr. H. Hasbi, M.Ag.

Penguji I

(  )

Tanggal:

2. Dr. H. Muhazzab Said, M.Si.

Penguji II

(  )

Tanggal:

3. Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd.

Pembimbing I

(  )

Tanggal:

4. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd., M.Pd.

Pembimbing II

(  )

Tanggal:

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Studi Komparatif Efektivitas *Teamwork*, Karakteristik, dan Motivasi Tenaga Kependidikan yang Berbeda Generasi di IAIN Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat serta salam tak lupa pula kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan pada bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo.
2. Bapak Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Ibu Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).
4. Bapak Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. dan Bapak Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Bapak Dr. H. Hasbi, M.Ag. dan Dr. H. Muhazzab Said, M.Si. selaku penguji I dan penguji II
6. Kedua orang tuaku tercinta ayahanda Sugeng dan ibunda almh. Erna Santi dan nenek Juriah, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan

mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

7. Seluruh dosen beserta seluruh tenaga kependidikan IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepala dinas kesbangpol dan koordinator bagian akademik dan kemahasiswaan yang telah memberikan surat izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2018, Anjani, Fitria, Syuardani, Nurul Amirah, Aldi Baco, Nurul Afifa, Adil Saputra dan kerabat lainnya yang telah mendukung serta menghibur dalam proses penyelesaian penelitian ini.
10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2018 (khususnya kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Amin.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan proposal ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Palopo, 20 November 2021

Hawwin Riskillah S.

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṣa	ṣ	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ء	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	<i>fathah</i>	A	A
إِ	<i>kasrah</i>	I	I
أُ	<i>ḍammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيَّ	<i>fathah dan yā'</i>	Ai	a dan i
أَوَّ	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *haulā*

## 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ... ...َ	<i>fathah dan alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
إِ	<i>Kasrah dan yā'</i>	Ī	i dan garis di atas

أُو	<i>ḍammah dan wau</i>	Ū	u dan garis di atas
-----	-----------------------	---	---------------------

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

#### 4. *Tā' marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu: *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan ḍamma, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah [h].

Kalau kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu transliterasinya dengan ha (ha).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-aṭ fāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

#### 5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقَّ : *al-ḥaqq*

نُعَمَّ : *nu'ima*

عُدُّوْا : *'aduwwun*

Jika huruf *syaddah* di akhir sebuah kata dan didahulukan oleh huruf *kasrah* (سِسِيّ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabī (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

#### 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*aliflam ma’rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*al-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ □□ *al-bilādu*

#### 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta’murūna*

النَّوْعُ : *al-nau’*

شَيْءٌ : *syai’un*

أَمْرٌ : *umirtu*

#### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang transliterasinya adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur’an (dari *al-Qur’ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī*

*Risālah fī Ri'āyah al-Maṣlahah*

9. *Lafz al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului pertikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللهِ dīnillah billāh

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ hum fī raḥmatillah

10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

*Wa mā Muḥammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fihī al-Qur'ān*

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Naṣr Ḥāmid Abū Zayd

Al-Ṭūfī

Al-Maṣlahah fī al-Tasyrī al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai anak kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau agtar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)  
Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaī, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd Naṣr Ḥāmid Abū)

### **B. Daftar Singkatan**

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	: <i>subḥānahū wa ta 'ālā</i>
saw.	: <i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
as	: <i>'alaihi al-salām</i>
H	: Hijrah
M	: Masehi
SM	: Sebelum Masehi
1	: Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	: Wafat tahun
QS.../...:4	: QS al-Baqarah/2:4 atau QS Āli 'Imrān3:4
HR	: Hadis Riwayat

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Pernyataan Keaslian .....	ii
Halaman Persetujuan Pembimbing .....	iii
Nota Dinas Pembimbing.....	iv
Prakata.....	v
Pedoman Transliterasi .....	vii
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Ayat dan Hadis .....	xv
Daftar Tabel .....	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
Abstrak .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah.....</b>	<b>6</b>
<b>C. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>D. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
<b>A. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....</b>	<b>7</b>
<b>B. Landasan Teori.....</b>	<b>9</b>
<b>C. Kerangka Berfikir.....</b>	<b>27</b>
<b>D. Hipotesis.....</b>	<b>27</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
<b>A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....</b>	<b>29</b>
<b>B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>29</b>
<b>C. Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>29</b>
<b>D. Populasi dan Sampel.....</b>	<b>33</b>

<b>E. Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>33</b>
<b>F. Instrumen Penelitian .....</b>	<b>36</b>
<b>G. Uji Validitas dan Rehabilitas .....</b>	<b>37</b>
<b>H. Teknik Analisis Data .....</b>	<b>39</b>

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 41**

<b>A. Hasil Penelitian.....</b>	<b>41</b>
<b>1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....</b>	<b>41</b>
<b>2. Karakteristik Responden.....</b>	<b>45</b>
<b>3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....</b>	<b>47</b>
<b>4. Hasil Analisis Statistik Inferensial.....</b>	<b>61</b>
<b>B. Pembahasan .....</b>	<b>66</b>
<b>1. Efektivitas Teamwork.....</b>	<b>66</b>
<b>2. Karakteristik .....</b>	<b>68</b>
<b>3. Motivasi.....</b>	<b>69</b>

**BAB V PENUTUP ..... 72**

<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>72</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>73</b>

**DAFTAR PUSTAKA..... xvi**

**Lampiran-Lampiran**

## DAFTAR AYAT DAN HADIS

Ayat 2 Q.S Al- Maidah (05) .....	11
----------------------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	8
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen.....	30
Tabel 3.2 Kis-Kisi Instrumen.....	31
Tabel 3.3 Interperensi Realiabilitas .....	33
Tabel 4.1 Jumlah Pimpinan Dan Staf Tenaga Kepemimpinan IAIN Palopo Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Berdasarkan Masa Kerja.....	39
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Data ET Generasi Baby Boomers .....	40
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Data ET Generasi X .....	42
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Data ET Generasi Millenial.....	43
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Data Karakteristik Generasi Baby Boomers ..	44
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Data Karakteristik Generasi X .....	45
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Data Karakteristik Generasi Millenial.....	47
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Data Motivasi Generasi Baby Boomers .....	48
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Data Motivasi Generasi X .....	49
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Data Motivasi Generasi Millenial .....	51

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Angket Penelitian

Lampiran 2 Hasil Excel Uji Statistik Deskriptif

Lampiran 3 Jumlah Ranking Terbesar Hingga Terkecil



## ABSTRAK

**Hawwin Riskillah S., 2022.** “*Studi Komparatif Efektivitas Teamwork, Karakteristik, dan Motivasi Tenaga Kependidikan yang Berbeda Generasi di IAIN Palopo*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Munir Yusuf dan Ali Nahrudin Tanal.

Skripsi ini membahas tentang Studi Komparatif Efektivitas *Teamwork*, Karakteristik dan Motivasi Tenaga Kependidikan yang Berbeda Generasi di IAIN Palopo. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui karakteristik tenaga kependidikan di IAIN Palopo. Untuk mengetahui motivasi tenaga kependidikan di IAIN Palopo. Untuk mengetahui konflik antar tenaga kependidikan di IAIN Palopo. Untuk mengetahui pemecahan konflik yang efektif mengacu kepada pimpinan unit kerja di IAIN Palopo. Jenis penelitian ini adalah *ex post facto* yang menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan alat bantu ilmu statistik yang akan bekerja dengan angka untuk menganalisa data. Populasinya adalah tenaga dan pimpinan generasi baby boomers, generasi X dan generasi millennial IAIN Palopo. Pengambilan sampel menggunakan tehnik sampling *disprortionate stratified* random untuk responden efektivitas *teamwork*, karakteristik dan motivasi tenaga kependidikan, yang dimana anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 68 orang dan sampling *purposive* untuk responden konflik dan pemecahan masalah yang di nilai langsung oleh pimpinan. Data diperoleh melalui observasi. Selanjutnya, data penelitian ini di analisis deskriptif dengan uji *kruskal-wallis*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Efektivitas *teamwork*, karakteristik dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap generasi baby boomers, generasi X, dan generasi millennial dan beberapa konflik yang terjadi IAIN Palopo dapat di pecahkan oleh pimpinan.

**Kata Kunci:** Efektivitas *Teamwork*, Gap Usia, Hubungan Generasi, Karakteristik, Motivasi, Konflik, Pemecahan Masalah.

## ABSTRACT

**Hawwin Riskillah S., 2022.** "Comparative Study of Teamwork Effectiveness, Characteristics, and Motivation of Different Generations of Educational Personnel at IAIN Palopo". Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Munir Yusuf and Ali Nahrudin Tanal.

This thesis discusses the Comparative Study of Teamwork Effectiveness, Characteristics and Motivation of Educational Personnel of Different Generations at IAIN Palopo. This study aims: To determine the characteristics of education personnel at IAIN Palopo. To find out the motivation of education staff at IAIN Palopo. To find out the conflict between education staff at IAIN Palopo. To find out effective conflict resolution, refer to the head of the work unit at IAIN Palopo. This type of research is *ex post facto* which uses a quantitative approach, using statistical tools that will work with numbers to analyze data. The population is the power and leadership of the baby boomers generation, generation X and the millennial generation of IAIN Palopo. Sampling used a disproportionate stratified random sampling technique for respondents to the effectiveness of teamwork, characteristics and motivation of education staff, in which 68 members of the population were sampled and purposive sampling for conflict and problem solving respondents who were assessed directly by the leadership. Data obtained through observation. Furthermore, the data of this study were analyzed descriptively with the Kruskal-Wallis test. The results of this study indicate that: The effectiveness of teamwork, characteristics and motivation have no significant effect on the baby boomers generation, generation X, and millennial generation and some conflicts that occur at IAIN Palopo can be resolved by the leadership.

**Keywords:** Teamwork Effectiveness, Age Gap, Generational Relationship, Characteristics, Motivation, Conflict, Problem Solving.

## نبذة مختصرة

دراسة مقارنة لفعالية العمل الجماعي وخصائصه وتحفيز الأجيال". **Hawwin Riskillah S., 2022.** أطروحة برنامج دراسة "IAIN Palopo المختلفة من العاملين التربويين في إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد بالوبو الحكومي الإسلامي. بإشراف منير يوسف وعلي نهر الدين تنال

تناقش هذه الرسالة الدراسة المقارنة لفعالية العمل الجماعي وخصائص ودوافع العاملين التربويين من مختلف IAIN تهدف هذه الدراسة إلى: تحديد خصائص العاملين في مجال التعليم في IAIN Palopo الأجيال في IAIN لمعرفة الصراع بين موظفي التعليم في IAIN Palopo لمعرفة دوافع موظفي التعليم في IAIN Palopo. هذا النوع من البحث. IAIN Palopo لمعرفة الحل الفعال للنزاع ، راجع رئيس وحدة العمل في IAIN Palopo. بآثر رجعي يستخدم نهجًا كميًا ، باستخدام الأدوات الإحصائية التي ستعمل مع الأرقام لتحليل البيانات. السكان استخدم أخذ العينات أسلوب IAIN Palopo والجيل الألفي من X هم قوة وقيادة جيل طفرة المواليد ، الجيل أخذ العينات العشوائية الطبقيّة غير المتناسب للمستجيبين حول فعالية العمل الجماعي وخصائص ودوافع طاقم التعليم ، حيث تم أخذ عينات من 68 فردًا من السكان وأخذ عينات هادفة للمشاركين في حل النزاعات والمشكلات الذين تم تقييمهم مباشرة من قبل القيادة. البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الملاحظة تشير Kruskal-Wallis علاوة على ذلك ، تم تحليل بيانات هذه الدراسة بشكل وصفي باستخدام اختبار نتائج هذه الدراسة إلى أن: فعالية العمل الجماعي والخصائص والدوافع ليس لها تأثير كبير على جيل طفرة IAIN Palopo المواليد ، والجيل العاشر ، والجيل الألفي ، ويمكن للقيادة حل بعض النزاعات التي تحدث في ، **الكلمات المفتاحية:** فعالية العمل الجماعي ، الفجوة العمرية ، العلاقة بين الأجيال ، الخصائص ، الدافع ، الصراع ، حل المشكلات

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kerja sama tim atau yang sering kita kenal *teamwork* merupakan salah satu faktor utama pencapaian kinerja yang maksimal dalam organisasi.<sup>1</sup> *Teamwork is essential and required for effective management due to the increased specialization of tasks, A team may be defined as a small number of people with an ability to provide complementary skills, while at the same time committed to a common purpose and goal.*<sup>2</sup> Salah satu bagian organisasi yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan yang diharapkan adalah *teamwork*, dimana *teamwork* diharapkan bisa menjadi bagian dari organisasi yang dapat meningkatkan nilai *cooperation* organisasi.<sup>3</sup>

*Teamwork* merupakan salah satu bentuk interaksi sosial oleh sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda, yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Meskipun ada perbedaan di antara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan mereka sebagai tim. *Teamwork* ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam perusahaan atau organisasi.<sup>4</sup>

Tujuan awal suatu perusahaan atau organisasi adalah meraih keberhasilan yang berdampak pada kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja perusahaan atau organisasi

---

<sup>1</sup> Sri Wiranti Setiyanti. "Membangun Kerja sama Tim" *Jurnal Stie Semarang*, Vol 4, No 3, Oktober 2012

<sup>2</sup> Todd R. Logan, Ed.D. "Influence of teamwork behaviors on workplace incivility". *Journal of Interdisciplinary Leadership* Vol. 2, No. 1, May 2016

<sup>3</sup> Sriyono Sriyono. "Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa", *Jurnal Bidang Manajemen*. Vol 2. No 4 Mei 2013

<sup>4</sup> Deny Ariyanto, Paulus Wardoyo, Endang Rusdianti. "Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating", *Jurnal organizational teamwork*. Vol 11. No 4 Desember 2019

terletak pada *teamwork* yang kuat, solid dan bertanggung jawab.<sup>5</sup> Namun *teamwork* seringkali menjadi hambatan dalam organisasi atau perusahaan saat ini, apalagi problem *teamwork* tersebut melibatkan tenaga kependidikan lintas generasi dalam organisasi atau perusahaan. Kesenjangan dalam faktor usia antara tenaga kependidikan senior dengan tenaga kependidikan baru yang berusia 20-30 tahun,<sup>6</sup> menurut Gravett dan Throckmorton *resulting in a generation gap which has different ways of thinking, habits, attitudes and actions so that the organization will experience vulnerabilities in terms of teamwork which is the beginning of the emergence of conflicts between generations*.dimana *generation gap* memiliki perbedaan cara berpikir, kebiasaan, sikap dan tindakan sehingga organisasi tersebut akan mengalami kerentanan dalam hal kerja sama tim yang menjadi awal munculnya konflik antar generasi.<sup>7</sup>

Hambatan dalam *teamwork* dapat disebabkan antara lain karena karakteristik sifat dinamis yang dimiliki oleh organisasi, dimana organisasi merupakan sebuah sistem terbuka yang terus menerus mengalami perubahan karena tantangan dari lingkungan yang selalu berubah. Lingkungan yang dimaksud dapat berasal dari internal maupun eksternal organisasi, sehingga dapat memengaruhi *teamwork* yang terjadi dalam organisasi. *Teamwork* yang terjalin antar tenaga kependidikan dari berbagai lini dan posisi dalam organisasi atau perusahaan merupakan bagian dari *teamwork* internal organisasi.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Sholihin Arif. "Pengaruh Kompensasi Dan Team Work Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas", *Jurnal Unpad*. Vol 13, No 2, Mei 2016

<sup>6</sup> Wayan Gede Supartha. Desak Ketut Sintaasih. *Research Design: Perilaku Organisasi*, (Denpasar Timur: CV. Setia Bakti 2017) hal. 150

<sup>7</sup> Ovi Noviantoa , Dewi Puspari. "Knowledge Management System's Implementation in a Company with Different Generations" *Journal Internasional Social and Behavioral Sciences*. Vol 10. No 16 December 2012

<sup>8</sup> Gabriella Sagita Putri. "Analisa Pengaruh Perbedaan Generasi Terhadap Pola Komunikasi Organisasi di Perusahaan Consumer Goods Di Kota Surabaya". *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Vol 20. No 1 Maret 2019

*Teamwork* yang ideal antara tenaga kependidikan adalah bagaimana tenaga kependidikan membangun hubungan sesama pekerja dan hubungan tenaga kependidikan dengan gap usia yang berbeda, sehingga dapat menjadi suatu *teamwork* yang kuat. Kemampuan kerja, sikap kerja, nilai kerja, opini dan pengalaman kerja untuk dapat menentukan arah ke depan (*reward and punishment*) *teamwork* di dalam organisasi atau perusahaan. Keberhasilan dalam bekerja adalah membangun kerjasama dan relasi dengan team sekerjanya sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien, serta mendukung komitmen dari setiap pekerja di dalam organisasi atau perusahaan.<sup>9</sup>

Dari beberapa konsep tentang *teamwork*, sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka dapat disintesis bahwa *teamwork* merupakan proses kerjasama mencapai tujuan yang mendorong dalam pemanfaatan keterampilan dan mempermudah kemahiran dari *teamwork* dalam penyelesaian tugas dengan indikator: bekerjasama, saling melengkapi, proses transisi, proses tindakan, saling memberi dorongan, interaksi, saling percaya, dan bertanggungjawab.<sup>10</sup> Tetapi masih banyak hambatan *teamwork* dalam organisasi atau perusahaan karena perbedaan gap usia antara tenaga kependidikan senior dengan tenaga kependidikan lebih muda yang merupakan generasi (milenials) menciptakan peluang munculnya gap atau kesenjangan yang berdampak pada *teamwork* antar tenaga kependidikan seperti perbedaan pendapat, gaya bekerja, cara pandang, hingga cara komunikasi yang berbeda sehingga mempengaruhi efektivitas kerja, karena tenaga kependidikan senior merasa harus dihargai pendapatnya dibandingkan tenaga kependidikan yang berusia muda karena tenaga kependidikan senior lebih berpengalaman.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Ubud Salim. "Pengetahuan Individu Dan Pengembangan Kerja Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan Di Kawasan Industri Mm2100 Cikarang, Bekasi". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.14, No. 1, Maret 2012

<sup>10</sup> Lidya Natalia Sartono. "Pengaruh Kerja Tim Dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Tenaga kependidikan Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat", *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 1, No.1, hal. 799

<sup>11</sup> Margotje Treisje Pandelaki. "Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong". *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako Palu*. Vol 6. No 5. Mei 2018. hal 35-46

Dari hambatan *teamwork* tersebut, persoalan *teamwork* dalam fenomena gap usia menjadi fokus yang menarik untuk dikaji dalam penelitian ini. Beberapa fenomena dan fakta yang ditemukan peneliti saat observasi awal mengenai lingkungan *teamwork* dengan gap usia yang berbeda di IAIN Palopo sangat berpengaruh, baik dari segi perbedaan pendapat, gaya bekerja, cara pandang, hingga cara komunikasi. Gap usia yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan menjadi salah satu persoalan yang sering terjadi dalam organisasi atau institusi dimana anggota organisasi berasal dari generasi yang berbeda. Dalam kehidupan sehari-hari, baik gap usia senior maupun gap usia muda memiliki karakter dalam hal gaya bekerja yang berbeda. Banyak sekali kreativitas dan inovasi yang berkembang di era generasi muda sehingga membuat perubahan yang cukup berpengaruh dalam kehidupan sosial dan dunia kerja.<sup>12</sup>

Saat ini IAIN Palopo memiliki 17 program studi strata 1 dari 4 fakultas, 6 program studi pascasarjana dan jumlah mahasiswa aktif saat ini kurang lebih 8000 orang dari berbagai daerah.<sup>13</sup> IAIN Palopo sebagai perguruan tinggi yang terdiri dari beberapa unit, mulai dari tingkat Institus (rektorat), fakultas, program studi, serta unit-unit lainnya. Tentu menampung sejumlah tenaga kependidikan yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan yang di maksud dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan tentu di dalam setiap unit *teamwork* tenaga kependidikan harus mengatur operasional dimana gap usia yang berbeda-beda, seperti generasi baby boomers, generasi X dan generasi millenial. Dalam observasi awal peneliti menemukan banyak tenaga kependidikan yang ada di beberapa unit, mulai dari tingkat Institus (rektorat), fakultas, program studi, serta unit-unit lainnya. yang dimana setiap pengrekrutan tenaga kependidikan yang dilakukan beberapa tahun belakangan yang rata-rata berusia 25-30 tahun yang

---

<sup>12</sup> Yasmin Ambar Pratiwi. "Strategi Komunikasi Internal Karyawan Perusahaan Dalam Menjaga Hubungan Antar Generasi Tua Dan Muda", *Artikel Ilmiah*, (Juni 2018)

<sup>13</sup> [https://pddikti.kemdikbud.go.id/data\\_pt](https://pddikti.kemdikbud.go.id/data_pt) diakses pada tanggal 07 Januari 2022 pukul 22:50.

ditempatkan dengan tenaga kependidikan generasi baby boomers (58-60 Tahun) dan generasi X (42-57 Tahun) yang usianya lebih tua. tentu cara kerja mereka berbeda-beda, baik dari sisi cara pandang, gaya kerja, perbedaan karakteristik, motivasi kerja, perbedaan pendapat, hingga cara komunikasi. Maka dari itu, peneliti melihat fenomena yang terjadi mengenai *teamwork* berbeda generasi. Maka peneliti sangat tertarik untuk meneliti dan mengukur tentang efektivitas *teamwork* tenaga kependidikan, karakteristik dan motivasi dengan melihat sudut pandang generasi yang berbeda. Dengan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang “Studi Komparatif Efektivitas *Teamwork*, Karakteristik dan Motivasi Tenaga Kependidikan yang Berbeda Generasi di IAIN Palopo”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas adapun rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana efektivitas *teamwork* tenaga kependidikan di IAIN Palopo.
2. Bagaimana karakteristik tenaga kependidikan di IAIN Palopo.
3. Bagaimana motivasi tenaga kependidikan di IAIN Palopo.
4. Bagaimana konflik antar tenaga kependidikan di IAIN Palopo.
5. Bagaimana pemecahan konflik yang efektif mengacu kepada pimpinan unit kerja di IAIN Palopo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan tujuan utama penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui efektivitas *teamwork* tenaga kependidikan di IAIN Palopo.
2. Untuk mengetahui karakteristik tenaga kependidikan di IAIN Palopo
3. Untuk mengetahui motivasi tenaga kependidikan di IAIN Palopo.
4. Untuk mengetahui konflik antar tenaga kependidikan di IAIN Palopo.
5. Untuk mengetahui pemecahan konflik yang efektif mengacu kepada pimpinan unit kerja di IAIN Palopo?

#### D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Untuk mengembangkan ilmu dalam bidang garapan manajemen pendidikan islam yang berhubungan dengan efektivitas *teamwork* tenaga kependidikan dengan gap usia yang berbeda di IAIN Palopo

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk instansi tenaga kependidikan kampus, agar sebagai pimpinan dalam suatu lembaga ia dapat menganalisis segala kebutuhan dalam suatu instansi serta menganalisis Efektivitas *teamwork* Tenaga kependidikan Dengan Gap Usia yang Berbeda di IAIN Palopo.
- b. Untuk tenaga kependidikan agar mampu mengembangkan kinerja *teamwork* di kampus IAIN Palopo.
- c. Untuk tenaga kependidikan, agar memperhatikan pengembangan, motivasi, karakteristik dan strategi efektif *teamwork* di kampus IAIN Palopo.
- d. Untuk pembaca dan penulis yaitu dengan adanya proposal ini, diharapkan pembaca dapat mengetahui Efektivitas *teamwork* Tenaga kependidikan Dengan Gap Usia yang Berbeda di IAIN Palopo, dan untuk penulis yaitu dengan adanya proposal ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi penulis, dan proposal ini masih jauh dari kata sempurna maka saran dan kritik dari pihak pembaca sangat dibutuhkan.

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini mengkaji tentang Studi Komparatif Efektivitas *Teamwork*, Karakteristik dan Motivasi Tenaga Kependidikan yang Berbeda Generasi di IAIN Palopo. Sebagai perbandingan yang dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini.

1. Penelitian Selvia Aprilyant 2017 penelitian tentang “Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. Hasil data penelitian ini berdasarkan hasil koresponden diperoleh data Sebanyak 27 karyawan pada unit pengepakan PT. Oasis Water International Cabang Palembang yang memenuhi kriteria yang dikelompokkan sesuai dengan karakteristik usia masa produktif kisaran 20-40 tahun dan masa kerja lebih dari 2 tahun. Usia yang masih memasuki masa produktif antara 20 sampai 40 tahun dalam penelitian ini tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja yang diperoleh. Kemampuan karyawan secara keseluruhan pada usia produktif hampir sama. Selain itu juga dipengaruhi dengan jenis pekerjaan yang tidak terlalu rumit sehingga tidak memerlukan skill khusus.<sup>1</sup>
2. Penelitian Yasmin Ambar Pratiwi 2020 penelitian tentang “Strategi Komunikasi Internal Karyawan Perusahaan dalam Menjaga Hubungan Antar Generasi Tua Dan Muda” Hasil data penelitian ini adalah keduanya memiliki hubungan networking dan mentoring, juga terbentuk karena adanya rewards and costs dimana dalam berteman, karyawan generasi X membutuhkan pengetahuan mengenai teknologi dari generasi Y dan generasi Y membutuhkan pengalaman dari generasi X yang akhirnya sama-sama diuntungkan sesuai dengan teori ekuitas. Dapat dipahami pula

---

<sup>1</sup> Selvia Aprilyant. “Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* Vol 1 No 2 Desember 2017

terbentuknya hubungan tersebut berdasarkan kebutuhan dalam pertemanan, karyawan generasi X dan generasi Y pada dasarnya saling membutuhkan dalam menjalin hubungan pertemanan. Dalam melakukan komunikasi interpersonal dalam komunikasi horizontal, diketahui bahwa keduanya memiliki hambatan dalam berkomunikasi yang berbeda. Di mana dari segi saluran, generasi X terhambat karena adanya kesenjangan dalam penggunaan telepon genggam atau telepon pintar, sedangkan dari segi gaya komunikasi generasi Y terhambat karena generasi X yang kurang pada inti pembicaraan saat berkomunikasi.<sup>1</sup>

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang relevan**

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Selvia Aprilyant 2017	Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Membahas tentang pengaruh usia terhadap efektivitas kerja.	Berfokus pada efektivitas kerja, karakter, motivasi, konflik dan pemecahan masalah.
2.	Yasmin Ambar Pratiwi 2020	Strategi Komunikasi Internal Karyawan Perusahaan dalam Menjaga Hubungan Antar Generasi Tua Dan Muda	Membahas tentang komunikasi pada setiap generasi tua dan muda.	Berfokus pada Semua karakteristik seperti komunikasi, gaya bekerja, etos kerja, sikap dan pembuatan keputusan.

## B. Landasan Teori

<sup>2</sup> Yasmin Ambar Pratiwi, "Strategi Komunikasi Internal Karyawan Perusahaan Dalam Menjaga Hubungan Antar Generasi Tua Dan Muda". *Jurnal Strategi Pemberdayaan*, Vol. 01 No 01 Juni 2019

## 1. Efektivitas *Teamwork*

### a). Definisi Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.<sup>2</sup>

Menurut Steers mendefinisikan bahwa Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.<sup>3</sup>

Menurut Gibson, Efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. Tingkat tujuan dan sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Tercapainya tujuan dan sasaran itu akan ditentukan oleh tingkat pengorbanan yang telah dikeluarkan.<sup>4</sup>

David J. Lawless, Invancevich dan Donnelly mengatakan bahwa efektivitas memiliki tiga tingkatan yaitu:

1. Efektivitas Individu didasarkan pada pandangan dari segi individu yang menekankan pada hasil karya karyawan atau anggota dari organisasi.
2. Efektivitas kelompok Adanya pandangan bahwa pada kenyataannya individu saling bekerja sama dalam kelompok. Jadi efektivitas kelompok merupakan jumlah kontribusi dari semua anggota dari organisasi.

---

<sup>3</sup> Iga Rosalina, "Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan". *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat*, Vol. 01 No 01 Februari 2012

<sup>4</sup> Steers, M Richard. *Efektivitas Organisasi*. (Jakarta: Erlangga 1985) hal. 53

<sup>5</sup> Gibson JL JM Invancevich, JH Donnelly, *Organisasi, terjemahan Agus Dharma*, (Jakarta:erlangga,2001), hal 120.

3. Efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Melalui sinergitas, organisasi mampu mendapatkan hasil karya yang lebih tinggi tingkatannya daripada jumlah hasil karya tiap-tiap bagiannya. Efektivitas organisasi dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran telah tercapai.<sup>5</sup>

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang terjadi sebagai akibat dari apa yang dikehendaki. Misalkan saja jika seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu dan memang dikehendakinya, maka perbuatan orang itu dikatakan efektif jika hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang dikehendakinya dan telah direncanakan sebelumnya. Efektivitas juga dapat disimpulkan sebagai ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut dikatakan telah berjalan dengan efektif.<sup>6</sup>

Upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini, efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (input), proses, maupun keluaran (output). Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya meliputi ketersediaan personil, sarana dan prasarana serta metode dan model yang digunakan. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur, sedangkan dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil yang bermanfaat.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Georgopolous. *Efektivitas Organisasi*. (Jakarta: Erlangga) hal 76

<sup>6</sup> Ulum. Ihyaul MD, *Akuntansi Sektor Publik*, (Malang:UMM Press 2019 ) hal 294.

<sup>7</sup> Iga Rosalina, "Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan". *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat*, Vol. 01 No 01 (Februari 2012)

Jadi suatu kegiatan organisasi di katakan efektif apabila suatu kegiatan organisasi tersebut berjalan sesuai aturan atau berjalan sesuai target yang di tentukan oleh organisasi tersebut.

b) *Teamwork*

*Team* adalah individu dapat yang bekerja secara kolektif dengan penuh sinergi sebagai satu kesatuan yang senyawa. Divisi-divisi kecil merupakan pondasi bagi divisi-divisi yang lebih besar lagi. Divisi-divisi kecil dari sekelompok orang duduk bersama pada akhirnya membentuk keputusan-keputusan dalam suatu pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan dalam sebuah *team* memiliki nilai lebih karena tersedianya berbagai jalinan relasi manusia secara langsung tanpa adanya rintangan-rintangan formal antar individu yang berdampak positif, yaitu dapat memompa semangat anggota *team* untuk bekerja secara produktif.<sup>8</sup>

Allah swt telah mengajarkan kita untuk saling tolong menolong dalam mengerjakan sesuatu, dan Allah swt berfirman dalam Q.S Al- Maidah (5):2

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشُّهُرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أَمْيِنَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا ۚ وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا ۚ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۚ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Terjemah:

Wahai orang-orang yang beriman, Janganlah kamu melanggar syiar-syiar kesucian Allah, dan jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qala'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitulharam; mereka mencari karunia dan keridaan Tuhannya. Tetapi apabila kamu telah menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai kebencian(mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan

---

<sup>8</sup> Eneng Msulihah, "Pengelolaan, Kohesivitas Dan Keberhasilan Team Work". *Jurnal Tarbawi*, Volume 2. No. 02, Juli Desember 2016

tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya.<sup>9</sup>

*Teamwork* dapat membantu menyingkirkan rintangan-rintangan antar divisi, serta dapat mengangkat semangat dan motivasi para pekerja. Jika prinsip-prinsip di atas terpenuhi, persepsi yang ada pada individu berubah menjadi interaktif, institusional, dan organisasional besar sepanjang zaman yang kita lalui. Disisi lain, team yang baik merupakan kunci masa depan, terutama dalam menghadapi persaingan global. Karena hanya dengan *team* yang kokoh dan terprogram rapi yang akan memiliki peran sentral dalam meningkatkan kualitas.<sup>10</sup>

*Teamwork* didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam berkolaborasi dan bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dalam konteks kelompok atau team. Sebagai konstruksi umum, *teamwork* melibatkan anggota kelompok atau *team* yang bersedia berinteraksi tepat satu sama lain dengan menunjukkan berbagai keterampilan sosial dan proses kelompok seperti pemecahan masalah, negosiasi, pemberian umpan balik atau *feed back*, dan menggambarkan tanggung jawab dan akuntabilitas. Konsep *teamwork* dan kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam suatu kelompok atau team adalah relevan dan penting untuk sukses dalam banyak konteks kehidupan seseorang.<sup>11</sup> Adapun *teamwork* menurut para ahli:

---

<sup>9</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Maidah dan Terjemahannya* (Bandung: Diponegoro, 2010) hal 106

<sup>10</sup> Paul Parsaoran Silitonga. "Analisis Pengaruh Tim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Ekoristi Berkarya". *Jurnal Manajemen Dan Informatika Pelita Nusantara*. Vol 18 No.2 Desember 2015

<sup>11</sup> hmad Abdul Jawwad. *Manajemen Team work*, (PT. Syaamil Cipta Media, Jakarta, 2006) hal 67

Kirkman dan Baradley L mengemukakan *teamwork* merupakan sebuah kelompok karyawan yang mengatur diri mereka sendiri dalam mengerjakan tugas, perencanaan, membuat keputusan pekerjaan dan menyelesaikan masalah.<sup>12</sup>

Cohen dan Baily mengemukakan Sekumpulan karyawan yang saling tergantung dalam mengerjakan tugas dan berbagi tanggung jawab atas hasil kerja merupakan sebuah *teamwork*.<sup>13</sup>

Devine, Clayton, Philips, Dunford, dan Melner juga mengemukakan *teamwork* adalah sekumpulan orang yang saling berinteraksi satu sama lain secara intensif guna menghasilkan suatu rencana dan keputusan.<sup>14</sup>

Bisa ditarik sebuah kesimpulan bahwa *teamwork* adalah sekumpulan individu yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja, menyelesaikan tugas dengan menyatukan kemampuan mereka dan saling berinteraksi secara intens guna mencapai tujuan yang sama.

#### c) Efektivitas *Teamwork*

Efektivitas *teamwork* adalah suatu kondisi dimana sebuah kelompok bisa mencapai tujuan yang telah sepakati, serta mampu memberikan pengaruh terhadap organisasi, anggota kelompoknya.<sup>15</sup>

Menurut DeMeuse dan Futrell sebuah *teamwork* yang efektif yaitu dimana para anggotanya merasa puas akan kinerja *team* dan hasil kerjanya baik. Dimana kepuasan para anggota adalah saat kebutuhan anggota sesuai dengan

<sup>12</sup> Bradley L. Kirkman. "The Impact Of Cultural Values On Job Satisfaction And Organizational Commitment In Self-Managing Work Teams: The Mediating Role Of Employee Resistance". *Academy of Management Journal*, Vol 1, No 4 2001

<sup>13</sup> D.D. Cohen, G.M. Baily, "Source apportionment of visibility degradation problems in Brisbane (Australia) using the multiple linear regression techniques", *Journal Science direct*, Volume 33, Issue 19. August 1999

<sup>14</sup> Dennis J. Devine, Laura D el, "Teams in Organizations: Prevalence, Characteristics, and Effectiveness". *Journals UNIV LIBRARY AT IUPUI on May 31, 2007*

<sup>15</sup> Yarouf Estianda, "Pengaruh Kepribadian Dan Efektivitas Tim Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Tenaga kependidikan Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri". *Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta 2014*

situasi yang terjadi dalam proses *teamwork*. Sedangkan untuk hasil kerja dinilai secara objektif dalam kualitas dan kuantitas.<sup>16</sup>

Menurut Hackman dan Klimonski sebuah *teamwork* akan mencapai kepuasan dari hasil kerja sehingga akan muncul keinginan untuk kembali bekerja dalam tim yang sama. Jika anggota *team* merasa bahwa mereka berada di *team* yang tepat, nyaman berada didalam *team*, belajar sesuatu yang baru, merasa bahagia, dan dapat mencapai tujuan maka hal tersebut merupakan ciri-ciri *teamwork* yang efektif.<sup>17</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa eektivitas *teamwork* adalah para anggotanya merasa puas terhadap hasil kerja mereka dan nyaman terhadap anggota kerja yang lainnya.

Sebuah team dalam mencapai kesuksesan pasti melalu proses, dimana proses yang dilewati adalah I-P-O atau Input-Process-Output sesuai dengan yang dicetuskan oleh Hughes, dijelaskan juga bahwa Ouput merupakan hasil akhir dari *teamwork* yang akan dijadikan penilaian keefektifan *teamwork*. Namun Process merupakan suatu yang cukup mempengaruhi Output dimana terdapat empat aspek guna menilai keefektifan proses *teamwork* yaitu: kerja keras, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam tim untuk melakukan tugas, memiliki strategi yang sesuai untuk menyelesaikan tugas, dan memiliki dinamika kelompok yang positif. Beberapa individu yang bekerja sama dalam lingkungan yang mendukung guna mencapai tujuan bersama dengan saling berbagi pengetahuan dan kemampuan merupakan gambaran *teamwork* yang efektif. Dimana mereka semua memiliki sinergi yang membuat para anggota mau bekerja bersama dan saling berkontribusi satu sama lain.<sup>18</sup>

#### d) Faktor Efektivitas *Teamwork*

<sup>16</sup> Halimatusha'Diah. "Pengaruh Komunikasi dan Kepercayaan terhadap efektivitas Tim Kelompok Kerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Koja Jakarta Utara". *Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ*, Vol 2, No 5 Desember 2013

<sup>17</sup> Aida Lasmi, Suhairi. "Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi".: *Journal of Communication and Islamic Broadcasting*. Volume 2 Nomor 1 2022

<sup>18</sup> Abd. Choliq, "Membangun Tim Kerja Efektif Dalam Aksi Peningkatan Pelayanan Publik". *Artikel DJKN Kementrian Keuangan RI*, September 2020

Efektivitas *teamwork* ditentukan oleh beberapa faktor. *teamwork* yang efektif memiliki rasa percaya diri dalam diri mereka. Mereka yakin bisa berhasil. Efektivitas *teamwork* dapat dinilai melalui produktivitas *teamwork*, tingkat kepuasan atasan dan kinerja *teamwork*. Efektivitas *teamwork* di dasarkan pada hasil output yang produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan menyangkut kemampuan *teamwork* untuk memenuhi kebutuhan pribadi anggotanya, sehingga mempertahankan keaggotaan dan komitmen. Output yang produktif menyangkut kualitas dan kuantitas output tugas seperti yang digariskan oleh tujuan *teamwork*.<sup>19</sup>

Karakteristik *teamwork* yang penting adalah jenis *teamwork*, struktur *teamwork*, dan komposisi *teamwork*. Faktor- faktor seperti keberagaman *teamwork* dalam gender dan ras seperti halnya pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat memberi dampak sangat besar pada proses *teamwork* dan efektivitas *teamwork*. Karakteristik team dapat mempengaruhi proses internal dalam team, yang pada gilirannya berdampak pada hasil output dan kepuasan. Ketika mengembangkan catatan kinerja yang semakin membaik, suatu *teamwork* juga meningkatkan keyakinan bersama bahwa usaha –usaha di masa depan akan menghasilkan keberhasilan. Manajer juga harus mempertimbangkan penyediaan pelatihan untuk meningkatkan berbagai keterampilan teknis dan antar personal para anggotanya.<sup>20</sup>

Menurut Billington terdapat hal penting dalam sebuah tim yang efektif, yaitu:

a) Komitmen (*commitment*)

Hal yang terpenting dalam sebuah *teamwork* adalah dedikasi bersama dalam pencapaian tujuan *teamwork*. Team yang terbaik adalah team yang

---

<sup>19</sup> Indriasari, N., Yulianti, O, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga kependidikan Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu”. *Jurnal Ekombis Review Unived Bengkulu*.

<sup>20</sup> Ahmad Ridwan, “Pengaruh Karakteristik Tim, Pengetahuan Manajemen, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Ketua Program Studi Pada Sekolah Tinggi Islam Swasta Di Provinsi Jambi”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.I, No.1, Januari 2018

menggunakan waktu dalam jumlah yang sangat besar untuk merangkum sebuah tujuan yang selanjutnya akan dijadikan tujuan bersama.

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati dan tekad demi mencapai sebuah tujuan, sekalipun dia belum mengetahui hasil akhir dari tujuan tersebut. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi.

b) Kompetensi (*competence*)

Ada 3 jenis kemampuan yang harus dimiliki sebuah *team*, yaitu:

1. Kemampuan Memecahkan Masalah. Merupakan kemampuan untuk mengatasi kebutuhan akan sebuah kerumitan masalah untuk dapat memberikan alternatif jalan keluar dan menyumbangkan pemikiran yang kreatif demi mendapatkan penyelesaian terhadap masalah tersebut.
2. Kompetensi Teknis. Merupakan kemampuan atau kecakapan untuk memahami pekerjaan dan tujuannya dan sewaktu-waktu mampu untuk merencanakan hal baru untuk meningkatkan efektivitas *teamwork*.
3. Kemampuan Hubungan Antar Personal. Merupakan kemampuan untuk menjalin pembicaraan untuk menyampaikan ide ataupun pemikiran yang selaras dengan orang-orang yang berasal dari latar belakang disiplin ilmu yang sama dan berbeda untuk memberikan kontribusi positif terhadap kelangsungan pekerjaan.
4. Tujuan Umum (*Common Goals*). Tujuan umum sebuah *teamwork* berbeda dengan misi perusahaan dan juga berbeda dengan rangkuman objektivitas pekerjaan individu. Tujuan umum berarti tujuan yang sama dalam satu tim kerja bukan tujuan individu. *Teamwork* yang efektif akan menggunakan jangka waktu yang sangat panjang dan upaya yang gigih dalam mengkaji, memeriksa, membentuk, menyetujui tujuan yang nantinya akan mereka jalani baik bersama-sama maupun perindividu.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> <https://reginauswatunpoepon.blogspot.com> Di Akses Pada Tanggal 09 Februari 2022 Pukul 19.55 Wita

## 2. Gap Usia Tenaga Kependidikan

### a) Tenaga Kependidikan

Sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dan pendidik menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 39 ayat (1).Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sedangkan ayat (2).Tenaga Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.<sup>22</sup>

Sebuah pendidikan dikatakan bermutu jika mampu menghasilkan lulusan yang memenuhi empat kompetensi, yaitu: kompetensi akademik, kompetensi profesional, kompetensi nilai dan sikap, dan kompetensi untuk menghadapi perubahan.

Pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peran, fungsi, dan kedudukan yang sangat strategis. Hal ini berorientasi bahwa, dalam penyelenggaraan pendidikan berbasis kompetensi, pendidik memegang peranan yang sangat penting.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang pendidik dan tenaga kependidikan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan supaya kualitas/mutu guru dapat diketahui. Standar kompetensi bertujuan untuk memperoleh acuan baku dalam pengukuran kinerja pendidik dan tenaga kependidikan untuk mendapatkan jaminan kualitas dalam meningkatkan proses pembelajaran dan mengelola pendidikan. Standar pendidik dan tenaga

---

<sup>22</sup> Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Nomor 20 Tahun 2003.

pendidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.<sup>23</sup>

b) Perbedaan Generasi Tenaga kependidikan

*Generation Gap* atau kesenjangan generasi, merupakan salah satu masalah SDM yang selama beberapa tahun terakhir ini menjadi salah satu kekhawatiran manager human *resources*. Kesenjangan generasi akan menimbulkan adanya friksi antar tenaga kependidikan, dan akan membahayakan kerjasama team secara keseluruhan dan berakhir pada rendahnya performance organisasi.<sup>24</sup>

Sejak munculnya Teori Generasi (*Generation Theory*) oleh *Graeme Codrington* yang dituangkan dalam buku *Generational Theory* terbitan Penguin pada tahun 2001, kita diperkenalkan istilah generasi Baby Boomer, Generasi X dan Generasi Millennial. Segala sesuatu terutama yang berhubungan dengan pekerjaan sering dikaitkan dengan ciri-ciri dari generasi-generasi tersebut. Hal itu diungkapkan tiada lain untuk mencari jalan tengah agar antar generasi tersebut dapat saling memahami dan mengerti. Selain itu, kita juga menjadi tahu bahwa generasi manakah yang mendominasi di abad ini.

Istilah generasi sendiri adalah kelompok yang terdiri dari individu yang memiliki kesamaan dalam rentang usia, dan mengalami peristiwa sejarah penting dalam suatu periode waktu yang sama.

*Codrington* yang berkebangsaan Afrika Selatan ini membagi generasi yang lahir setelah perang dunia kedua dan berhubungan dengan masa kini ke dalam beberapa generasi, yaitu:

Pertama, Baby Boomers (1946-1964). Generasi ini dimulai dari mereka yang lahir setelah perang dunia ke-2, yaitu 1946 hingga 1964. Baby boom secara literal berarti ledakan bayi, ini karena pasca perang dunia ke-2 angka kesuburan manusia dan kelahiran bayi sangat tinggi. Hingga akhirnya

---

<sup>23</sup> Sudiartono. "Manajemen Tenaga Kependidikan Di Smp Negeri Satap Tira". *Jurnal Penda's*, Vol. 2 No. 1 Juni 2020

<sup>24</sup> Shinta Winasis, "Pengaruh Sebaran Generasi Terhadap Motivasi Kerja Di Industri Perbankan Area Tanah Abang". *Jurnal JDM*, Vol. 1 No.02 Sept 2018

pada 1964 pil pengontrol kehamilan diperkenalkan dan populer di dunia hingga mempengaruhi ledakan bayi secara signifikan dan mengakhiri fenomena tersebut. Banyak baby boomers yang akrab dengan kultur hippies akibat dinamika kultur yang terjadi di tahun 60 an. Dinamika kultur tersebut mempengaruhi pandangan politik, fashion, literatur, film, dan filosofi generasi baby boomer. Secara umum, generasi ini memiliki tanggung jawab yang besar, namun susah menerima kritik.

Kedua, Generasi X (1965–80). Di masa ini, tingkat kelahiran bayi jauh lebih rendah daripada ketika di periode baby boomers. Oleh karena itu, banyak orang sempat menyebut generasi yang merupakan anak dari generasi baby boomer ini dengan nama baby busters yang bermakna berlawanan dengan baby boomers. Namun, label generasi X-lah yang akhirnya bertahan hingga sekarang. Label ini diambil dari novel yang sangat populer berjudul “Generation X: Tales for An Accelerated Culture” ditulis oleh Douglas Coupland asal Kanada. Douglas pernah ditasbihkan sebagai juru bicara generasi X, tapi dia menolak. Di tahun 1991, *Douglas* berkata pada *Boston Globe* bahwa melalui novelnya ia ingin menunjukkan bagaimana masyarakat yang lahir setelah tahun 60 an memandang sesuatu. Dinamika kultur *young urban professional (yuppie)* atau eksekutif muda yang bekerja di kota sangat populer di generasi X. Para yuppies memiliki orientasi yang kuat dalam menaiki tangga karier mereka di usia muda. Secara umum, generasi ini sangat disiplin dan suka bekerja keras. Namun generasi ini sedikit susah untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.

Ketiga, Generasi Millennials (1981–1994). Generasi Y atau millennials merupakan mereka yang dibesarkan dengan nilai-nilai bahwa mereka istimewa, bisa menjadi apa saja, optimistis, percaya diri, dan hebat bekerja dalam tim. Mereka disebut demikian karena mereka memasuki usia dewasa di periode milenium baru. Istilah ini tidak ujug-ujug, tapi diambil dari buku yang ditulis oleh penemu teori generasi *Strauss-Howe*, yaitu *William Strauss* dan *Neil Howe* berjudul “*Millennials Rising*”. Selain mengalami transisi dari segala hal yang bersifat analog ke digital, generasi Y juga ini

tumbuh seiring dengan semakin matangnya nilai-nilai persamaan dan hak asasi manusia, sehingga mempengaruhi pembawaan mereka yang bisa dinilai lebih demokratis. Generasi Y merupakan generasi awal bertemunya dengan teknologi seperti handphone, komputer dan internet. Secara umum, generasi ini memiliki keingintahuan yang besar dan memiliki tingkat kreativitas yang tinggi. Namun mereka biasanya juga sangat ambisius dan memiliki ego yang tinggi pula.<sup>25</sup>

Dapat kita simpulkan bahwa saat ini ada 3 generasi pekerja yang mendominasi dunia kerja kita saat ini yaitu Baby Boomers (lahir 1946-1964), Generasi X (lahir 1965-1980), dan generasi Millennial (lahir setelah 1981-2000). Masing-masing generasi memiliki persepsi, etika kerja dan tipe managng yang berbeda. Glass menggambarkan ketiga generasi tersebut sebagai berikut:

a) Generasi Baby Boomers

Generasi Baby Boomers umumnya menunjukkan sikap optimis, idealis dan bersedia berkorban untuk mencapai sukses, baik secara finansial maupun secara pekerjaan. Generasi ini senang diberikan instruksi secara detail dan tidak terlalu memperhatikan prospek karirnya. Pekerja dari generasi ini memiliki kebanggaan akan rasa integritas yang tinggi dan sangat loyal pada perusahaan dan pekerjaannya.<sup>26</sup>

b) Generasi X

Generasi X cenderung lebih skeptikal, kurang loyal. independent dan berusaha untuk mengejar keseimbangan kerja atau hidup. Generasi X dilahirkan dari orang tua yang mengalami masa kehidupan yang susah di tahun 1960-1970an. Mereka menghargai reward dan pencapaian materi,

---

<sup>25</sup> Graeme Codrington, "Generational Theory" terbitan tahun 2001

<sup>26</sup> Susi Adiawaty, "Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan". *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 22 No. 3 2019

cenderung kurang loyal dalam pekerjaan dan tidak menyukai pengawasan yang terus menerus dari atasan. Sebagai generasi termuda.<sup>27</sup>

c) Generasi Millennial

Generasi Millennial adalah generasi yang paling percaya diri. Mereka adalah produk dari keluarga kecil, yang orang tuanya memilih untuk melahirkan dan membesarkan dia. Seluruh sumber daya orang tua ditujukan untuk kesuksesan dan kesejahteraan anaknya, sehingga mereka selalu merasa menjadi orang terpilih dan terbaik. Generasi Millennial memiliki akses tanpa batas untuk surfing dan browsing di internet, otomatis mempunyai pengetahuan yang sangat luas dan beragam. Mereka suka tampil secara sosial, melalui media elektronik, dan umumnya memiliki tingkat toleransi antar etnik yang tinggi.<sup>28</sup>

Jadi di lingkungan pekerjaan, Bommers lebih senang bekerja secara konvensional, menyukai pertemuan tatap muka, menikmati proses untuk pencapaian hasil, sedangkan generasi X dan Millennial cenderung mementingkan hasil, tidak terlalu mempermasalahkan metode apa yang digunakan, lebih suka mencari info dan melakukan riset secara online, tidak menyukai pertemuan yang lama dan bertele-tele. Dari segi retensi dan loyalitas, generasi millennial cenderung dinilai tidak loyal dan 'kutu loncat'. Hal ini sesungguhnya karena mereka mencari pekerjaan yang memenuhi ekspektasi mereka secara emosi dan finansial. Turn Over tenaga kependidikan millennial cukup tinggi untuk perusahaan yang tidak secara serius memiliki kebijakan yang mempertimbangkan gap generasi. Selanjutnya, perbedaan karakteristik antar generasi ini dapat menyebabkan timbulnya miskomunikasi, misunderstanding, friksi, penurunan semangat kerja, yang semuanya dapat menyebabkan penurunan mutu hubungan antar tenaga kependidikan, karena

---

<sup>27</sup> Dameria Gita Olivia S. Mahendra Fakhri, "Analisis Perbandingan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi X Dan Generasi Y Pada PT. Pos Indonesia". *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, Vol. 4 No. 1, Februari 2020

<sup>28</sup> Shinta Winasis. "Pengaruh Sebaran Generasi Terhadap Motivasi Kerja Di Industri Perbankan Area Tanah Abang". *Jurnal Jdm*, Vol. 1 No. 2 September 2018

rendahnya kualitas tim engagement, dan berujung pada merosotnya kinerja perusahaan. Yang dibutuhkan perusahaan untuk bertahan di dunia bisnis yang sangat kompetitif adalah pekerja yang engaged.<sup>29</sup>

*Robertson-Smith* dan *Markwick* menggambarkan bahwa pekerja yang engaged akan bertahan lebih lama di organisasi, memberikan 20 % lebih performance lebih baik dari rekannya, menghasilkan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, dan memberikan support terbaiknya untuk organisasi. Perusahaan perlu memiliki kebijakan human capital yang memiliki fokus pada gap antar generasi, sehingga pekerja akhirnya akan memiliki keterikatan emosi dan menunjukkan antusiasme yang lebih besar untuk bekerja demi kesuksesan individu dan organisasi. *Ozcelik* Penelitian kesenjangan generasi lainnya dari *Walters*, menyebutkan bahwa terlepas dari *stereotype* generasinya, pekerja dari ketiga kategori kelompok umur, menganggap motivasi kerja bagi mereka adalah pada saat melakukan pekerjaan yang memberikan dampak (impact) dan memiliki arti (meaningful).<sup>30</sup>

Generasi ini juga menemukan adanya permasalahan yang timbul sehubungan dengan kesenjangan generasi namun, dengan penanganan yang baik, dari sisi manajemen dalam bentuk sosialisasi, penetapan policy dan dukungan emosional, diharapkan kesenjangan generasi tidak menjadi masalah utama yang tidak dapat ditangani. Teori lain mengenai *generation gap*, menyatakan bahwa masalah ini merupakan masalah *stereotip* yang lebih merupakan kekhawatiran yang tidak terbukti. *Cole* menyatakan bahwa dari hasil risetnya menunjukkan bahwa 51% Millennials memilih pekerjaan kolaborasi secara tim, dibandingkan dengan 49% dari Boomers dan 42 % Gen X. Angka ini tidak secara signifikan menunjukkan adanya perbedaan pandangan antar generasi. *Deal* menyatakan bahwa organisasi jangan fokus pada kondisi dan mitos *stereotype*, melainkan harus benar-benar harus

---

<sup>29</sup> Wipanut Vaniaque Govitvatana, "Generation Gap The Workplace Between Baby Boomers and Generation X". *A Research Paper University Of Wisconsin* Agustus 2021

<sup>30</sup> Shinta Winasis. "Pengaruh Sebaran Generasi Terhadap Motivasi Kerja Di Industri Perbankan Area Tanah Abang". *Jurnal Jdm*, Vol. 1 No. 2 September 2018

mengolah dan menyelesaikan isu riil. Jika semua semua tenaga kependidikan diperlakukan dengan dengan baik, maka masalah retensi tenaga kependidikan diharapkan tidak menjadi masalah. Jika sebuah organisasi terbukti menjadi tempat yang nyaman untuk bekerja, tetap fokus pada usaha untuk menciptakan lingkungan kerja dimana tenaga kependidikan dapat menjalankan tugasnya sebaik-baiknya, terlepas dari umur dan generasinya, maka organisasi tersebut akan menjadi tempat berkarya yang baik untuk seluruh generasi. Masalah kesenjangan generasi mungkin akan timbul, namun jika di-manage dengan baik, tidak akan mempengaruhi motivasi, kinerja dan *turn over* tenaga kependidikan.<sup>31</sup>

#### b) Tenaga kependidikan Dengan Gap Usia yang Berbeda

Hubungan antara usia dengan kinerja menjadi isu penting yang semakin banyak dibicarakan dalam dekade yang akan datang. Ada tiga alasan yang mendasari pernyataan itu, yakni pertama adanya kepercayaan bahwa kinerja menurun dengan bertambahnya usia. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur itu semakin banyak. Ketiga, peraturan di suatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun. Usia kerja adalah seseorang yang berumur 15-64 tahun (usia produktif) atau seseorang yang diharapkan sudah mampu memperoleh penghasilan. Umur seseorang dalam bekerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.<sup>32</sup>

Pekerja lebih muda cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya

---

<sup>31</sup> Novia Theresia Br. Sembiring. "Gaya Hidup Generasi Millennial". *Skripsi Universitas Sumatera Utara* 2020

<sup>32</sup> Adya Dwi Mahendra, Skripsi "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja", (Semarang: Universitas Diponegoro, 2014) hal .45.

jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental atau ketidakberdayaan dalam pekerjaan.<sup>33</sup>

Disisi lain faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Faktor yang berhubungan dengan kondisi tenaga kependidikan ataupun kebijakan perusahaan tingkat produktivitas yang berhubungan dengan kondisi karyawan. Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor usia. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.<sup>34</sup>

kepuasan kerja dipengaruhi adanya kecenderungan individu untuk menemukan situasi yang dinikmatinya, yang artinya antara individu satu dengan yang lainnya memiliki penilaian yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Mangkunegara, menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pekerjaan dan faktor yang ada pada diri karyawan itu sendiri. Faktor karyawan tersebut meliputi IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, sikap kerja, dan persepsi.<sup>35</sup>

Pada fenomena Tenaga kependidikan berusia tua dianggap sebagai tenaga kerja yang kurang fleksibel dan menolak terhadap kemajuan teknologi pada zaman sekarang. Kondisi fisik yang kian menurun juga dianggap mempengaruhi produktivitas dan kinerja kerja yang seringkali membuat perusahaan cenderung untuk merekrut karyawan berusia lebih muda. Karena

---

<sup>33</sup> 9Fajar Fahlevi Almutahar. "Pengaruh usia, pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja", Jurnal manajemen pendidikan vol 2 no 2 hal 2

<sup>34</sup> Selvia Aprilyant. "Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja". Jurnal Sistem dan Manajemen Industri Vol 1 No 2 Desember 2017

<sup>35</sup> Mangkunegara, A. P. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal 57

semakin tua usia tenaga kerja, justru semakin kecil kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Semakin lama bertahan disuatu organisasi justru karyawan berusia tua akan mendapatkan upah yang lebih tinggi, biaya liburan, dan tunjangan pensiun yang menjadi daya tarik untuk tetap tinggal.<sup>36</sup>

Menurut Handoko, terdapat beberapa alasan yang membuat karyawan berusia tua cenderung lebih terpuasakan, yaitu adanya pengharapan yang lebih rendah dan pengalaman yang lebih lama yang membuat karyawan memiliki penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja. Wijono, menambahkan bahwa banyak karyawan berusia tua cenderung memperoleh kesempatan lebih besar untuk pemenuhan dan aktualisasi diri. Kondisi tersebut memungkinkan bagi karyawan berusia tua justru mendapatkan pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik dibandingkan karyawan berusia muda.<sup>37</sup>

#### c) Pengaruh Usia terhadap Produktivitas Kerja

Tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik seorang tenaga kerja. Pekerja yang berada pada usia produktif cenderung lebih kuat dari segi fisik dibanding pekerja usia non produktif. Semakin tinggi usia tenaga kerja maka produktivitas kerja akan semakin menurun. Tenaga kerja yang memiliki usia lebih tua cenderung memiliki produktivitas yang rendah. Hal ini disebabkan karena pada usia tua kekuatan atau tenaga fisik akan cenderung menurun.<sup>38</sup>

Hasanah dan Widowati mengemukakan adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya. Umur sangat berpengaruh terhadap kemampuan

---

<sup>36</sup> Yanuar Surya Putra, Theoretical Review “Teori Perbedaan Generasi”, *Jurnal Among Makarti*, Vol.9 No.18, Desember 2016

<sup>37</sup> Shafira el. “Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja”. *Jurnal Empati*, Januari 2017, Vol 6 No. 1 Januari 2017

<sup>38</sup> Imran Ukkas, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecilkota Palopo”. *Journal Of Islamic Education Management* Vol.2, No.2 Oktober 2017

fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar. Usia tua produktivitasnya menurun.<sup>39</sup>

Umur tenaga kerja yang berada dalam usia produktif (15-60 tahun) memiliki berhubungan positif dengan produktivitas tenaga kerja. Artinya jika umur tenaga kerja pada kategori produktif maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Ini dikarenakan pada tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan sebab didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.<sup>40</sup>

### C. Kerangka Pikir

Berikut menggambarkan alur kerangka pikir diharapkan mempermudah pemahaman tentang masalah yang dibahas, serta menjadi Pedoman penelitian agar terarah. Untuk lebih jelasnya tentang kerangka pikir dapat dilihat dari bagan berikut:

Kerangka pikir di bawah dijelaskan bahwa efektivitas *teamwork* tenaga kependidikan dengan gap usia yang berbeda dapat dilihat dari aspek-aspek *teamwork* meliputi beberapa generasi yaitu: Baby Boomers (lahir 1946-1964), Generasi X (lahir 1965-1980), dan generasi Millennial (lahir setelah 1981-2000). Masing-masing generasi memiliki persepsi, karakter, motivasi, etika kerja dan tipe managing yang berbeda. Gap yang menjadi salah satu komponen dalam *teamwork* menjadikan kerja sama tim menjadi kurang efektif, maka dari itu strategi meminimalisir gap sangat di butuhkan agar *teamwork* dengan gap yang berbeda menjadi efektif dan meningkatkan kinerja *teamwork* dengan melihat sudut pandang usia yang berbeda. Berdasarkan gambar kerangka berfikir di atas diharapkan mempermudah pemahaman tentang masalah

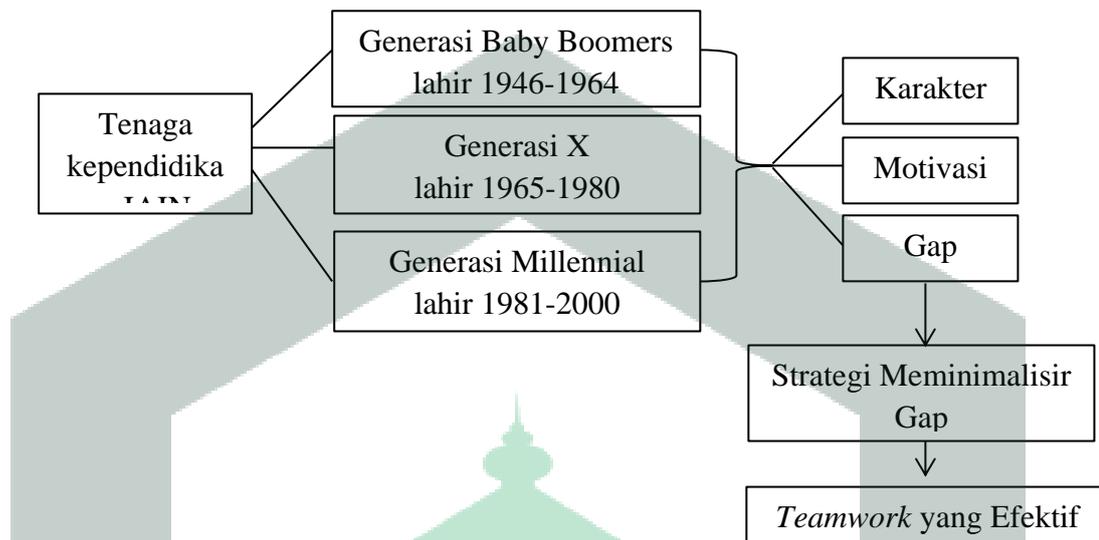
---

<sup>39</sup> Hasanah, Erni Umami dan Widowati, Puri.. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Rumah Tangga Krecek di Kelurahan Segoroyoso. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, vol.2, no.2 Agustus 2011

<sup>40</sup> Wartana, I Made Hedy. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali". *Jurnal Perhotelan Dan Pariwisata*, Vol.1, No.1 Oktober 2011

efektifitas *teamwork* tenaga kependidikan di institusi, fakultas dan program studi pada gap usia yang berbeda pada kampus IAIN Palopo.

**Gambar 1.1**



#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dalam penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>41</sup> Berdasarkan kajian teori, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian yang mengacu kepada rumusan masalah yaitu adanya perbedaan efektivitas *teamwork*, karakteristik, dan motivasi tenaga kependidikan dengan gap usia yang berbeda.

Hipotesis Statistik	Hipotesis Penelitian
$H_0: R_1 = R_2 = R_3$	: Tidak terdapat perbedaan median (efektivitas <i>teamwork</i> , karakteristik, dan motivasi) di antara ketiga populasi (Generasi) yang diwakili.
$H_1: R_1 \neq R_2 \neq R_3$	: Terdapat perbedaan median (efektivitas <i>teamwork</i> , karakteristik, dan motivasi) di antara ketiga Populasi (Generasi) yang diwakili.

Keterangan Hipotesis Statistik:

<sup>41</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2010) hal 96.

$H_0$  = Dugaan diterima.

$H_1$  = Dugaan tidak diterima.

R = Digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *ex post facto* yang menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat *Komperatif*, yang mempunyai sifat membandingkan. penelitian komperatif digunakan untuk membandingkan persamaan serta perbedaan beberapa fakta dan sifat subjek penelitian berdasarkan kerangka pikir. Jadi penelitian *komperatif* merupakan suatu jenis penelitian yang dilaksanakan untuk membandingkan antara beberapa kelompok terhadap suatu variabel tertentu.

Dengan demikian, dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penyelidikan secara empiris dan sistematis sehingga peneliti tidak mempunyai kontrol langsung terhadap variabel-variabel bebas karena fenomenanya sukar dimanipulasi.<sup>1</sup>

#### **B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Penelitian mengenai tentang Studi Komparatif Efektivitas *Teamwork*, Karakteristik dan Motivasi Tenaga Kependidikan yang Berbeda Generasi di IAIN Palopo. Penelitian ini dilaksanakan IAIN palopo yang terletak di jl. Dr. Ratulangi, Kelurahan Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai bulan Juni 2022. Peneliti mengambil lokasi di IAIN Palopo, karena peneliti adalah mahasiswa IAIN Palopo dan mengamati beberapa tahun belakangan di IAIN Palopo mengenai penelitian ini.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional berarti batasan masalah yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya dan agar terhindar dari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, maka penulis merasa perlu untuk mencantumkan definisi operasional

---

<sup>1</sup> Nana Syodih S, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet. 3 ( Bandung: Rosdakarya, 2007), h.54.

dalam penelitian ini. Judul penelitian ini adalah tentang Studi Komparatif Efektivitas *Teamwork*, Karakteristik dan Motivasi Tenaga Kependidikan yang Berbeda Generasi di IAIN Palopo, dengan definisi operasional variabel sebagai berikut:

### 1. *Teamwork*

*Teamwork* atau yang sering kita sebut dengan kerjasama tim merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai kinerja puncak dalam sebuah organisasi.<sup>2</sup> Kerja tim diperlukan dan diperlukan untuk manajemen yang efektif karena meningkatnya spesialisasi tugas. Sebuah tim dapat didefinisikan sebagai sejumlah kecil orang yang mampu memberikan keterampilan yang saling melengkapi, tetapi pada saat yang sama berkomitmen untuk tujuan dan tugas bersama.<sup>3</sup> Salah satu bagian dari organisasi yang menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan yang diharapkan adalah kerjasama tim, dimana kerjasama tim diharapkan menjadi bagian dari organisasi yang dapat menambah nilai kerjasama organisasi.<sup>4</sup>

### 2. Karakteristik

Karakteristik tim adalah komposisi tim kerja dan keterkaitan anggota tim dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan, yang ditunjukkan dengan indikator berupa (1) komunikasi, (2) peranan anggota, (3) keterkaitan tugas, dan (4) keterkaitan tujuan dll.

### 3. Motivasi

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap tenaga kependidikan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para tenaga kependidikan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

### 4. Tenaga kependidikan dengan gap usia (generasi) yang berbeda

---

<sup>2</sup>Sri Viranthi Setiyanti. *Teamwork* Gedung Majalah Sti Semarang Vol 4 No 3 Oktober 2012

<sup>3</sup>Todd R. Logan, Editor D. "Pengaruh perilaku tim terhadap ketidaksopanan di tempat kerja." *Jurnal Kepemimpinan Interdisipliner* Vol. 2, tidak. 1 Mei 2016

<sup>4</sup>Sriyono Sriyono. "Dampak Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Jasa," *Journal of Management*, Vol. 2, No. 4, Mei 2013.

Sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dan pendidik menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 39 ayat (1). Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

*Generation Gap* atau kesenjangan generasi, merupakan salah satu masalah SDM yang selama beberapa tahun terakhir ini menjadi salah satu kekhawatiran manager human *resources*. Kesenjangan generasi akan menimbulkan adanya friksi antar tenaga kependidikan, dan akan membahayakan kerjasama team secara keseluruhan dan berakhir pada rendahnya performance organisasi.

Istilah generasi sendiri adalah kelompok yang terdiri dari individu yang memiliki kesamaan dalam rentang usia, dan mengalami peristiwa sejarah penting dalam suatu periode waktu yang sama.

*Codrington* yang berkebangsaan Afrika Selatan ini membagi generasi yang lahir setelah perang dunia kedua dan berhubungan dengan masa kini ke dalam beberapa generasi, yaitu:

Pertama, Baby Boomers (1946–64). Generasi ini dimulai dari mereka yang lahir setelah perang dunia ke-2, yaitu 1946 hingga 1964. Baby boom secara literal berarti ledakan bayi, ini karena pasca perang dunia ke-2 angka kesuburan manusia dan kelahiran bayi sangat tinggi. Hingga akhirnya pada 1964 pil pengontrol kehamilan diperkenalkan dan populer di dunia hingga mempengaruhi ledakan bayi secara signifikan dan mengakhiri fenomena tersebut. Banyak baby boomers yang akrab dengan kultur hippies akibat dinamika kultur yang terjadi di tahun 60 an. Dinamika kultur tersebut mempengaruhi pandangan politik, fashion, literatur, film, dan filosofi generasi baby boomer. Secara umum, generasi ini memiliki tanggung jawab yang besar, namun susah menerima kritik.

Kedua, Generasi X (1965–80). Di masa ini, tingkat kelahiran bayi jauh lebih rendah daripada ketika di periode baby boomers. Oleh karena itu, banyak orang sempat menyebut generasi yang merupakan anak dari generasi baby boomer ini dengan nama baby busters yang bermakna berlawanan dengan baby boomers. Namun, label generasi X-lah yang akhirnya bertahan hingga sekarang.

Label ini diambil dari novel yang sangat populer berjudul “Generation X: Tales for An Accelerated Culture” ditulis oleh Douglas Coupland asal Kanada. Douglas pernah ditasbihkan sebagai juru bicara generasi X, tapi dia menolak. Di tahun 1991, *Douglas* berkata pada *Boston Globe* bahwa melalui novelnya ia ingin menunjukkan bagaimana masyarakat yang lahir setelah tahun 60 an memandang sesuatu. Dinamika kultur *young urban professional (yuppie)* atau eksekutif muda yang bekerja di kota sangat populer di generasi X. Para yuppies memiliki orientasi yang kuat dalam menaiki tangga karier mereka di usia muda. Secara umum, generasi ini sangat disiplin dan suka bekerja keras. Namun generasi ini sedikit susah untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.

Ketiga, Generasi Millennials (1981–1994). Generasi Y atau millennials merupakan mereka yang dibesarkan dengan nilai-nilai bahwa mereka istimewa, bisa menjadi apa saja, optimistis, percaya diri, dan hebat bekerja dalam tim. Mereka disebut demikian karena mereka memasuki usia dewasa di periode milenium baru. Istilah ini tidak ujug-ujug, tapi diambil dari buku yang ditulis oleh penemu teori generasi *Strauss-Howe*, yaitu *William Strauss* dan *Neil Howe* berjudul “*Millennials Rising*”. Selain mengalami transisi dari segala hal yang bersifat analog ke digital, generasi Y juga ini tumbuh seiring dengan semakin matangnya nilai-nilai persamaan dan hak asasi manusia, sehingga mempengaruhi pembawaan mereka yang bisa dinilai lebih demokratis. Generasi Y merupakan generasi awal bertemunya dengan teknologi seperti handphone, komputer dan internet. Secara umum, generasi ini memiliki keingintahuan yang besar dan memiliki tingkat kreativitas yang tinggi. Namun mereka biasanya juga sangat ambisius dan memiliki ego yang tinggi pula.

#### **D. Populasi dan Sampel**

## 1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>5</sup> Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi untuk dikaji adalah tenaga kependidikan PNS yang berjumlah 71 orang dan tenaga kependidikan non PNS berjumlah 142 orang IAIN Palopo.<sup>6</sup>

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Pengambilan sampel penelitian yang digunakan adalah *probability sampling*, teknik pengambilan sampel ini memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.<sup>7</sup> Teknik ini meliputi *sampling disprortionate stratified random* untuk responden efektivitas *teamwork*, karakteristik dan motivasi tenaga kependidikan, yang dimana anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 68 orang dan *sampling purposive* untuk responden konflik dan pemecahan masalah yang berjumlah 7 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### 1. Angket

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang aspek tentang Studi Komparatif Efektivitas *Teamwork*, Karakteristik dan Motivasi Tenaga Kependidikan yang Berbeda Generasi di IAIN Palopo. Berdasarkan penelitian ini, butir-butir instrumen angket yang disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi

---

<sup>5</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Cetakan 7 (Bandung: Alfabeta, 2012) hal 49

<sup>6</sup> Kantor Kepegawaian IAIN Palopo

<sup>7</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*: 52

tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

Data hasil validasi beberapa ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis dengan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:

Keterangan:  $S = r - lo$

$r$  = skor yang diberikan oleh validator

$lo$  = skor penilaian validitas terendah

$n$  = banyaknya validator

$c$  = skor penilaian validitas tertinggi

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:<sup>8</sup>

#### Interprestasi Validitas Isi

Interval	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Valid
0,20 – 0,399	Tidak Valid
0,40 – 0,599	Kurang Valid
0,60 – 0,799	Valid
0,80 – 1,00	Sangat Valid

Setelah diperoleh  $r_{xy}$ , kemudian dibandingkan dengan harga  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = n - 1$ , untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan dan pernyataan valid atau tidak. Butir item dikatakan valid jika  $r_{ruang} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas variabel Efektivitas *teamwork* bahwa item pertanyaan mempunyai nilai

<sup>8</sup> Hasil Ridwan and Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi dan Bisnis, III* (Bandung: Alfabeta, 2010): 81

*corrected item-total correlation*  $> r_{tabel}$  (0,03), adalah valid, sedangkan yang memiliki nilai *corrected item-total correlation*  $< r_{tabel}$  (0,03), adalah tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa instrumen tersebut dapat diketahui bahwa semua item pada variabel *corrected item-total correlation*  $> r_{tabel}$  (0,03), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

Lebih lanjut, syarat lainnya yang juga penting bagi seorang peneliti adalah reliabilitas. Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian beberapa ahli, adapun cara pengolahannya adalah dengan mencari nilai alpha menggunakan *SPSS vers.22* dan *Excel vers 22*.

#### Interprestasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$X < 51.33$	Rendah
$51.33 \leq X < 75.67$	Sedang
$75.67 \leq X$	Tinggi

## 2. Wawancara

Wawancara proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas.

## 3. Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini. Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/tulisan, sertifikat, undang-undang dan sebagainya.

## F. Instrumen Penelitian

## 1. Instrumen

Instrumen penelitian atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi tidak terstruktur, angket dan dokumen untuk mendukung kelengkapan analisis data penelitian. Butir angket dalam penelitian ini diajukan dengan menggunakan model skala likert, dengan menggunakan empat alternatif jawaban yaitu: (TS) tidak setuju, (KS) kurang setuju (S) setuju, dan (SS) sangat setuju. Bobot pernyataan positif dimulai dari 4, 3, 2, dan 1, dan bobot pernyataan negatif dimulai dari 1, 2, 3, dan 4.

Setelah data terkumpul lalu dilakukan tahap pengolahan dan analisis data. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS ver. 22* dan *Excel vers 22*. Sebelum menggunakan angket terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen, dalam hal ini uji validitas dan realibilitas. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas item. Validitas isi dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen. Pada kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pernyataan atau pertanyaan yang sudah dijelaskan dalam indikator.

Desain kuesioner telah diserahkan kepada dua orang ahli atau validator untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi, untuk mengisi instrument dengan mencentang skala 4-1 Likert dan mencentang Ya atau Tidak, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

Skor 4: Sangat setuju

Skor 3 Setuju

Skor 2: Kurang Setuju

Skor 1: Tidak setuju

Ya : Setuju

Tidak: Tidak Setuju

Dengan memperhatikan masukan, komentar, dan saran validator maka data hasil validator instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis. Hasil analisis digunakan sebagai pedoman untuk merevisi alat angket. Selain itu, sesuai

dengan form validitas yang diisi oleh validator dapat ditentukan validitasnya menggunakan rumus statistik *Aiken's* berikut: <sup>9</sup>

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

$$S = r - lo$$

r = Skor yang diberikan oleh validator

lo = Skor penilaian validitas terendah

n = Banyaknya validator

c = Skor penilaian validitas tertinggi.

## 2. Kisi-Kisi instrumen

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen

No	Indikator	No Butir	Positif	Negatif
1.	Efektivitas Teamwork	4,4,4,4,5,5,3,5	34	0
2.	Karakteristik	33	30	3
3.	Motivasi	8	7	1
4.	Konflik	5	5	0
5.	Pemecahan Konflik	17	17	0
<b>Total</b>		<b>97</b>	<b>93</b>	<b>4</b>

## G. Uji Validitas dan Rehabilitas

### 1. Uji Validitas

Untuk mendapatkan hasil instrumen yang diharapkan, maka perlu dilakukan uji instrumen. Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Data yang baik sesuai dengan kenyataan atau disebut juga data valid. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Tinggi

<sup>9</sup> Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h.

rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud.

Hasil penelitian disebut valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Penjelasan berikut dapat digunakan untuk membandingkan hasil perhitungan validitas:

Tabel 3.2 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Valid
0,20 – 0,399	Tidak Valid
0,40 – 0,599	Kurang Valid
0,60 – 0,799	Valid
0,80 – 1,00	Sangat Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji instrumen peneliti selanjutnya adalah tes reliabilitas. Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner (angket) yang merupakan indikator variabel atau struktur. Ketika tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner (angket) dikatakan reliabel. Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian beberapa ahli, adapun cara pengolahannya adalah dengan mencari nilai menggunakan aplikasi Exel dan *SPSS Vers. 20*. Dalam Exel dan *SPSS Vers.*

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen

No	Indikator	No Butir	Drop	Positif	Negatif	No Butir
1.	Efektivitas	4,4,4,4,	2,2,1,2,	34	0	2,2,3,2,2
	Teamwork	5,5,3,5	3,1,0,0			,4,3,5
2.	Karakteristik	33	0	30	3	33
3.	Motivasi	8	0	7	1	8
4.	Konflik	5	0	5	0	5
5.	Pemecahan Konflik	17	0	17	0	17
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>11</b>	<b>93</b>	<b>4</b>	<b>86</b>

## H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kajian dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Kegiatan ini meliputi pengolahan data dan penyajian data, penghitungan untuk mendeskripsikan data, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan inferensial.

### 1. Analisis statistik

Analisis statistik adalah sebuah proses pengolahan data yang meliputi pemeriksaan, pembersihan, transformasi, pemrosesan, dan pemodelan data. Tujuannya adalah untuk menemukan informasi yang berguna dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan atau keputusan. Proses ini menerapkan metode atau teknik statistik sesuai dengan data yang dimiliki.

### 2. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dalam hal penyajian data, mencari skor terendah, skor tertinggi, skor rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, varians, distribusi frekuensi, dan histogram. disediakan alat untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik non parametrik menggunakan tes kruskal

wallis. Dasar untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Interpretasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$X < 51.33$	Rendah
$51.33 \leq X < 75.67$	Sedang
$75.67 \leq X$	Tinggi

a) uji statistik non parametrik

Statistik non parametrik adalah uji yang tidak membutuhkan asumsi parameter apapun untuk populasi yang diuji atau dalam bahasa sederhana uji ini tidak bergantung pada populasi. Dalam uji statistik non parametrik, tidak ada parameter yang digunakan dan tidak ada distribusi yang harus diketahui. Uji non parametrik menggunakan tes uji kruskal wallis adalah uji nonparametrik berbasis peringkat yang tujuannya untuk menentukan adakah perbedaan signifikan secara statistik antara dua atau lebih kelompok variabel independen pada variabel dependen yang berskala data numerik (interval/rasio) dan skala ordinal.

Contoh:

$R_i^2$  = Ranking

$n_i^2$  = jumlah Sampel Setiap Generasi

$$H = \frac{12}{N_x(N+1)} \left( \sum \frac{R_i^2}{n_i} \right) - 3(N+1)$$

$$H = \frac{12}{68(68+1)} \left( \frac{129^2}{5} + \frac{1118^2}{33} + \frac{1067.5^2}{30} \right) - 3(68+1)$$

$$H = 1.695$$

Kriteria Uji:

Tolak  $H_0$  Jika  $H_{hitung} \geq H_{tabel}$  atau  $P_{value} \leq \alpha$

Karena  $n_i$

< 5 maka digunakan Tabel Chi Square

Diketahui:  $H_{hitung} = 1075.165$

db= 3 (kelompok sampel) - 1 = 2:

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

###### a. Sejarah Singkat IAIN Palopo Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Palopo sebelumnya adalah fakultas ushuluddin yang diresmikan pada tanggal 27 maret 1968 dengan statusfilial dari IAIN Ushuluddin ujung pandang. Berdasarkan SK Menteri Agama NO.168 tahun 1968 status tersebut ditingkatkan menjadi fakultas cabang dengan sebutan fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin Cabang Palopo. Selanjutnya berdasarkan surat keputusan(SK) Menteri Agama Republik Indonesia RI No.65 Tahun 1982 status fakultas cabang tersebut ditingkatkan menjadi fakultas mandiri dengan sebutan fakultas ushuludin IAIN Alauddin di Palopo . Dalam perkembangan selanjutnya dan keluarnya PP No 33 tahun 1985 tentang pokok-pokok organisasi IAIN Alauddin keputusan presiden RI No 9 tahun 1987 tentang susunan organisasi IAIN, keputusan Menteri Agama RI No 18 tahun 1988 tentang susunan organisasi dan tata kerja IAIN Alauddin maka fakultas ushuluddin IAIN Alauddin Palopo telah mempunyai kedudukan yang sama dengan fakultas-fakultas negeri lainnya yang ada di negara Republik Indonesia. Namun masih dibawah dan bertanggung jawab kepada rektor IAIN Alauddin Ujung Pandang.

Dalam perkembangan selanjutnya berkenaan dengan kebijakan baru pemerintah tentang perguruan tinggi yang didasarkan pada keputusan Presiden Republik Indonesia N0 11 tahun 1997 maka mulai tahun akademik tahun 1997,1998 Fakultas Ushuluddin di Palopo beralih status dan berubah nama menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo yang berdiri sendiri secara struktural berada di bawah dan bertanggung jawab kepada menteri agama Republik Indonesia melalui Direktorat Jenderal pembinaan kelembagaan agama islam , dalam kaitan ini Fakultas Ushuluddin IAIN Palopo dibenahi penataan

kelembagaannya dan dialih statuskan menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo.

Oleh karena itu sejak terbentuknya keputusan Presiden Republik Indonesia (RI) No.11 tahun 1997 menetapkan status STAIN Palopo dengan memberi peluang dan kewenangan untuk membuka berbagai jurusan atau program studi sebagaimana jurusan atau program studi yang ada di lingkungan IAIN seluruh Indonesia dengan syarat-syarat tertentu. Setelah beralih status dan berubah nama menjadi STAIN Palopo lembaga ini mengalami kemajuan cukup signifikan hal ini terlihat pada sistem tata administrasi, keuangan, dan kebijakan sumber daya manusia, semuanya mengalami kemajuan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. sejak pembentukannya sebagai fakultas cabang dari IAIN Alauddin hingga menjadi perguruan tinggi yang berdiri sendiri STAIN Palopo telah dipimpin beberapa pejabat. Sebagai sekolah tinggi gagasan yang terkandung pada visi-misi telah memperoleh respon yang positif dari bidang akademik, masyarakat, dan pemerintah setempat. Bahkan mulai tahun akademis 2012,2013 telah membuka program pasca sarjana S2 dengan jurusan Pendidikan Agama Islam dan akhirnya pada tanggal 2014, STAIN Palopo berubah status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo lewat peraturan Presiden RI N0 141 tahun 2014 oleh Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono bersama PTAIN lainnya. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo menjadi perguruan tinggi islam yang dinamis, unggul, dan kompotitif yang melahirkan sarjana muslim yang berkualitas dan pada tanggal 25 Mei 2015 Transformasi kelembagaan IAIN Palopo diresmikan oleh menteri Agama Drs. H. Lukman Hakim Syaifuddin di Aula serba guna IAIN Palopo.<sup>1</sup>

b. Pimpinan IAIN Palopo

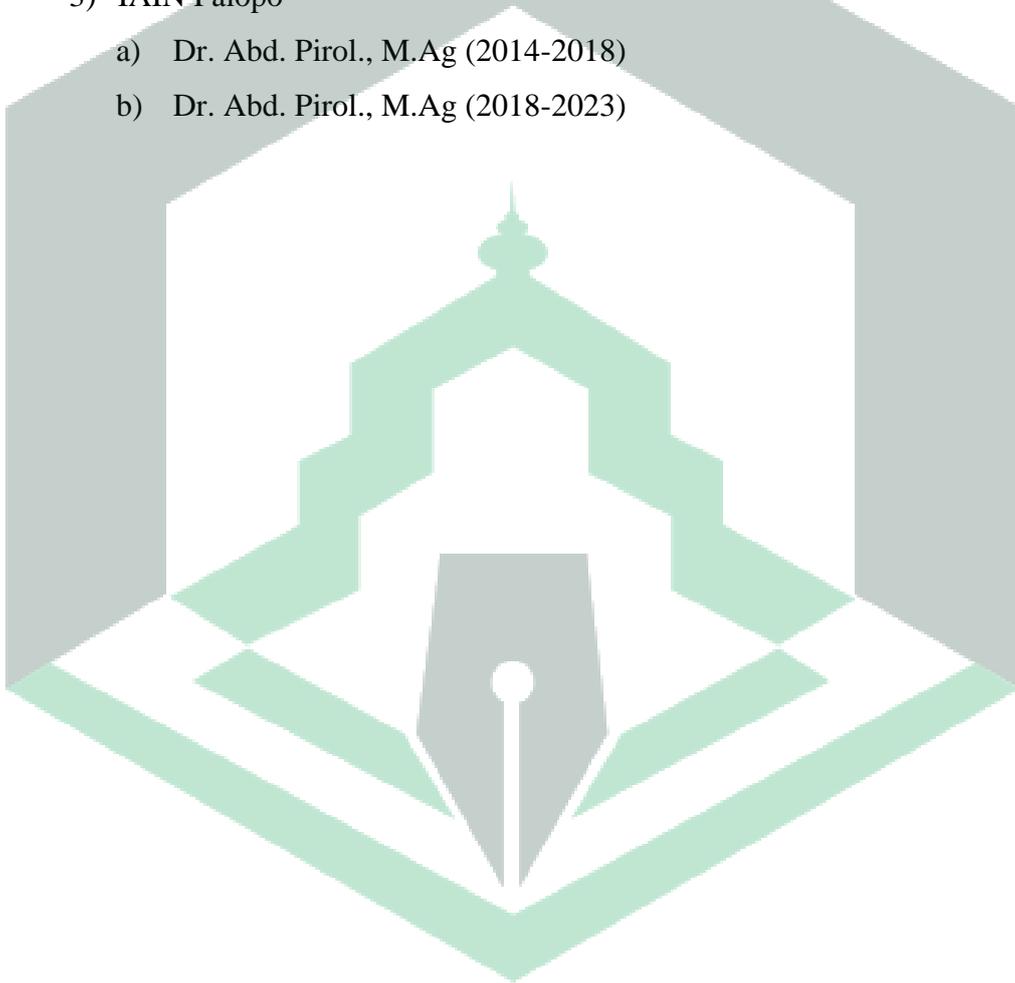
Tokoh-tokoh yang pernah memimpin IAIN Palopo sejak tahun 1968 yang bernama Fakultas Ushuluddin dengan status cabang dari IAIN Alauddin Makassar sampai sekarang bernama Institut Agama Negeri (IAIN) Palopo, yaitu:

- 1) Fakultas Ushuluddin cabang dari IAIN Ujung Pandang (Makassar)

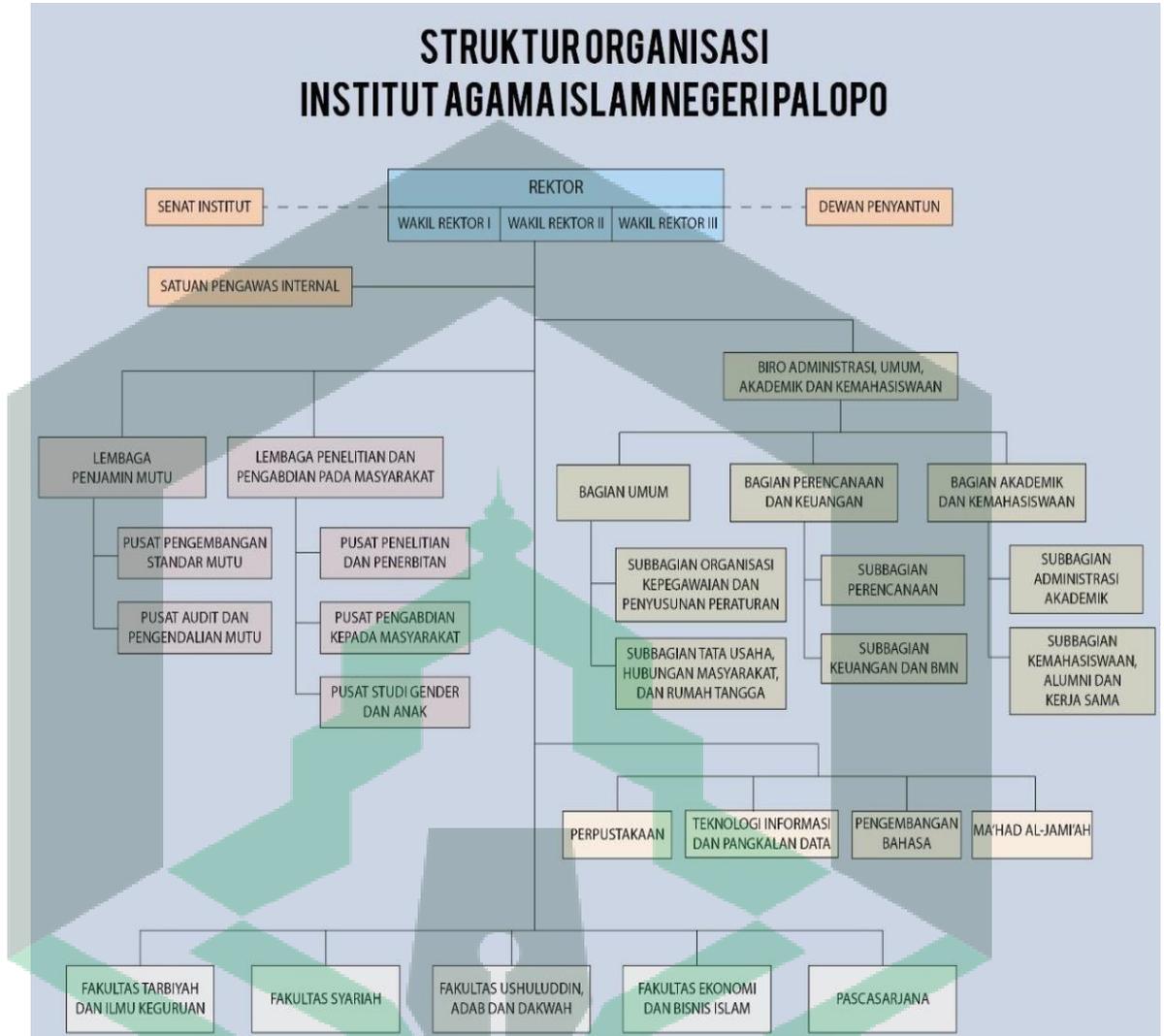
---

<sup>1</sup> <http://iainpalopo.ac.id/sejarah> diakses pada tanggal 14 Juli 2022 pukul 19:36

- a) K.H. Muh. Rasyad
  - b) Dra. Hj. St. Ziarah Makkajareng
  - c) Prof. Dr. H.M. Iskandar
- 2) STAIN Palopo
- a) Dr. H. Syarifuddin Daud, MA (1990-1995)
  - b) Prof. Dr. H.M. Said Mahmud, Lc, MA (2006-2010)
  - c) Prof. Dr. H. Nihaya M., M.Hum. (2010-2014)
- 3) IAIN Palopo
- a) Dr. Abd. Pirol., M.Ag (2014-2018)
  - b) Dr. Abd. Pirol., M.Ag (2018-2023)



## c. Struktur Organisasi IAIN Palopo



Sumber: Kantor Kepegawaian IAIN Palopo.

Secara umum tentunya semua jurusan memiliki visi dan misi serta tujuan menghasilkan sarjana muslim yang unggul, berkarakter, dan profesional, serta kompetitif dalam bidang masing-masing, sehingga mahasiswa memiliki kemampuan akademik dan keterampilan yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi terhadap masyarakat.

## 2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan masa kerja.

### a. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai karakteristik dari responden ialah dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.1 Responden Staf Tenaga Kependidikan IAIN Palopo Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jabatan	Pria	Wanita	Jumlah
Staf Tenaga Kependidikan	28	36	63

Sumber: Kantor Ketenagaan kependidikan IAIN Palopo Tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.1 yaitu jumlah dari karakteristik dari jumlah responden pria 28 orang, sedangkan responden wanita berjumlah 36 orang. Hal ini dapat menunjukkan dan membuktikan bahwa jumlah terbanyak dalam responden adalah wanita yang berjumlah 36 orang sedangkan pria memiliki kisaran 28 orang.

**Tabel 4.1 Responden Pimpinan (dekan dan wakil dekan) IAIN Palopo Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jabatan	Pria	Wanita	Jumlah
Dekan dan Wakil Dekan	6	1	7

Sumber: Kantor Ketenagaan kependidikan IAIN Palopo Tahun 2022

Responden Pimpinan pada tabel di atas berguna untuk menilai langsung konflik yang terjadi dan memberikan pemecahan masalah pada *teamwork* tenaga kependidikan di IAIN Palopo.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang diisi oleh responden, pengelompokan umur dibagi menjadi beberapa kategori, yaitu usia 58-60 tahun, 42-57 tahun, 22-41 tahun. Data yang diperoleh dapat kita lihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Kategori</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>
Baby Boomers	58 – 60	5
Generasi X	42 – 57	33
Generasi Millennial	22 – 41	30
Total		68

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa yang menjadi sampel yang berumur di bawah 58-60 tahun sekitar 5 orang dengan kategori baby boomers, umur 42-57 tahun berjumlah 33 orang dengan kategori generasi X dan usia 22-41 tahun 30 orang dengan kategori generasi millennial. ini membuktikan bahwa yang terbanyak dalam karakteristik responden ialah yang berumur diatas 42-57 tahun yaitu generasi X.

c. Responden Berdasarkan Masa kerja

**Tabel 4.3 Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>
1 Tahun	3 Orang
2 Tahun	3 Orang
7 Tahun	6 Orang
10 Tahun	2 Orang
11 Tahun	3 Orang
12 Tahun	11 Orang
13 Tahun	2 Orang
14 Tahun	3 Orang
15 Tahun	7 Orang
16 Tahun	10 Orang
19 Tahun	2 Orang
21 Tahun	4 Orang
23 Tahun	6 Orang
24 tahun	1 Orang
< 30 Tahun	5 Orang
<b>Total</b>	<b>68 Orang</b>

Sumber: Kantor Ketenagaan kependidikan IAIN Palopo Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa masa kerja tenaga kependidikan yang terbanyak menjadi sampel 12 tahun dengan jumlah 11 orang dan masa kerja terlama < 30 tahun dengan jumlah 5 orang.

#### 1. Analisis dan Pembahasan Variabel Deskriptif

Deskripsi variabel dalam penelitian ini adalah efektivitas *teamwork* tenaga kependidikan dan gap usia (perbedaan generasi). Data yang diperoleh tersebut berasal dari penyebaran angket yang telah dilakukan sejumlah 61 responden untuk staf dan 7 untuk pimpinan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 68 responden melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan maka untuk mendapatkan kecendrungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentan jawaban masing-masing variabel yang akan didasarkan pada rentan skor jawaban sebagaimana yang telah tercantum dibawah ini.

### 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel X1 (Efektivitas Teamwork), variabel X2 (Karakteristik), variabel X3 (Motivasi), dan variabel Y1 (Konflik dan pemecahan masalah), Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel X1, X2, X3 dan Y1

#### a. Efektivitas Teamwork

##### 1) Generasi *Baby Boomers*

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas dihitung menurut aturan Sturges, diperoleh tiga kelas dengan nilai skor maksimum 68.4 dan skor minimum 64.1 sehingga rentang skor sebesar 4.30 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel ET (Efektivitas Teamwork) mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 66.26 dengan nilai standar deviasi 2.0 dimana nilai variansnya sebesar 4.01 nilai median 65.2 dan nilai modus sebesar 65.2. Pengelompokkan data dapat terlihat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Data ET Baby Boomers**

NO	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	64.10   64.99	1	20.00	20.00
2	65.10   65.99	2	40.00	60.00
3	66.10   66.99	0	0.00	60.00
4	67.10   67.99	0	0.00	60.00
5	68.10   68.99	2	40.00	100.00
		5		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor variabel Motivasi. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis kelas interval yaitu mulai dari 64.1 sampai 67.99. Grafik histogram dari sebaran data instrumen ET baby boomers tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.

**Gambar 4.1 Histogram Distribusi Variabel ET Baby Boomers**

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

## 2) Generasi X

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Struges, diperoleh Enam kelas dengan nilai skor maksimum 79.3 dan skor minimum 53.2 sehingga rentang skor sebesar 26.9 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel ET Generasi X (Efektivitas Teamwork)

mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 68.2 dengan nilai standar deviasi 5.0 dimana nilai variansnya sebesar 25.1 nilai median 68.4 dan nilai modus sebesar 68.4. Pengelompokkan data dapat terlihat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

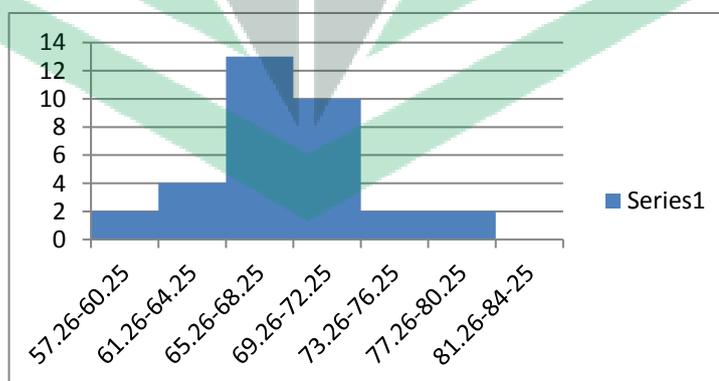
**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Data ET Generasi X**

NO	Interval Kelas			Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	57.26	-	60.25	2	6.06	6.06
2	61.26	-	64.25	4	12.12	18.18
3	65.26	-	68.25	13	39.39	57.58
4	69.26	-	72.25	10	30.30	87.88
5	73.26	-	76.25	2	6.06	93.94
6	77.26	-	80.25	2	6.06	100.00
7	81.26		84.25	0	0.00	100.00
				33		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor variabel Motivasi. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis kelas interval yaitu mulai dari 57.26 sampai 48.25. Grafik histogram dari sebaran data instrumen ET Generasi X tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.

**Gambar 4.2 Histogram Distribusi Variabel ET Generasi X**



Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

### 3) Generasi Millennial

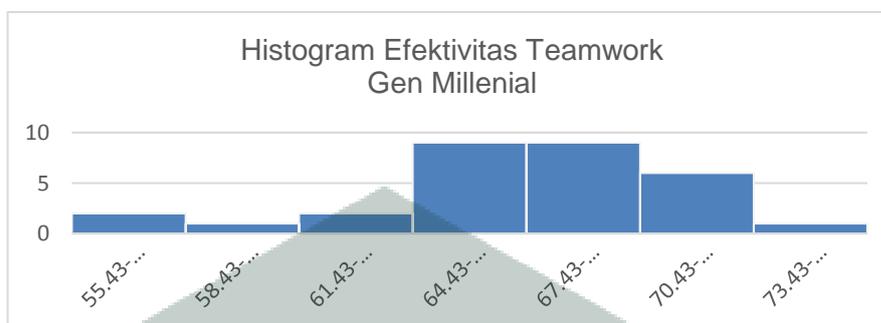
Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Struges, diperoleh Enam kelas dengan nilai skor maksimum 73.91 dan skor minimum 55 sehingga rentang skor sebesar 16.4 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel ET Generasi Millennial (Efektivitas Teamwork) mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 67.39 dengan nilai standar deviasi 4,25 dimana nilai variansnya sebesar 18.09 nilai median 68.48 dan nilai modus sebesar 67.39. Pengelompokan data dapat terlihat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Data ET Millennial**

NO	Interval Kelas			Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	55.43	-	58.42	2	6.67	6.67
2	58.43	-	61.42	1	3.33	10.00
3	61.43	-	64.42	2	6.67	16.67
4	64.43	-	67.42	9	30.00	46.67
5	67.43	-	70.42	9	30.00	76.67
6	70.43	-	73.42	6	20.00	96.67
7	73.43		76.42	1	3.33	100.00
				30		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor variabel Motivasi. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis kelas interval yaitu mulai dari 55.43 sampai 76.42. Grafik histogram dari sebaran data instrumen ET Generasi Millennial tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.

**Gambar 4.3 Histogram Dristribusi Variabel ET Generasi Millenial**

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

### b. Karakteristik

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel karakteristik generasi baby boomers, generasi X dan generasi millennial, adapun hasil olahan data frekuensi dapat dilihat sebagai berikut.

#### 1) Generasi Baby Boomers

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Struges, diperoleh tiga kelas dengan nilai skor maksimum 83.3 dan skor minimum 77.2 sehingga rentang skor sebesar 6.10 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel Karakteristik Baby Boomers mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 80.86 dengan nilai standar deviasi 2.25 dimana nilai variansnya sebesar 5.0 nilai median 81 dan nilai modus sebesar 81. Pengelompokan data dapat terlihat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

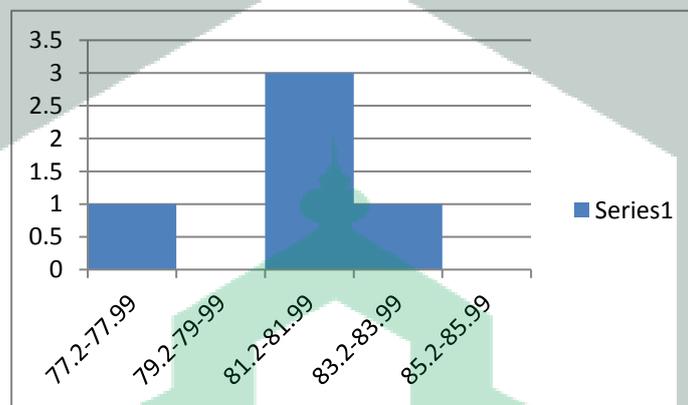
**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Data Karakteristik Baby Boomers**

NO	Interval Kelas			Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	77.20	-	77.99	1	20.00	20.00
2	79.20	-	79.99	0	0.00	20.00
3	81.20	-	81.99	3	60.00	80.00
4	83.20	-	83.99	1	20.00	100.00
5	85.20	-	85.99	0	0.00	100.00
				5		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor variabel Karakteristik. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis kelas interval yaitu mulai dari 77.2 sampai 85.99. Grafik histogram dari sebaran data instrumen karakteristik baby boomers tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.

**Gambar 4.4 Histogram Dristribusi Variabel ET Baby Boomers**



Sumber: Diolah dengan Excel Ver. 22

## 2) Generasi X

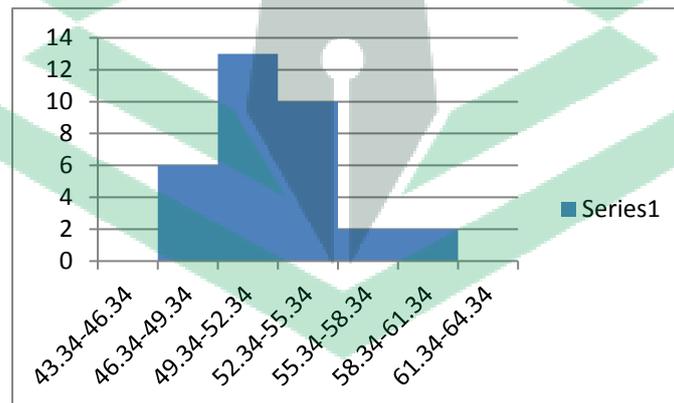
Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Struges, diperoleh tiga kelas dengan nilai skor maksimum 60.1 dan skor minimum 40.3 sehingga rentang skor sebesar 19.7 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel karakteristik Generasi X mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 51.7 dengan nilai standar deviasi 3.8 dimana nilai variansnya sebesar 14.4 nilai median 51.8 dan nilai modus sebesar 51.8. Pengelompokan data dapat terlihat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Data Karakteristik Generasi X**

NO	Interval Kelas			Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	43.35	-	46.34	0	0.00	0.00
2	46.35	-	49.34	6	18.18	18.18
3	49.35	-	52.34	13	39.39	57.58
4	52.35	-	55.34	10	30.30	87.88
5	55.35	-	58.34	2	6.06	93.94
6	58.35	-	61.34	2	6.06	100.00
7	61.35	-	64.34	0	0.00	100.00
				33		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor variabel karakteristik. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis kelas interval yaitu mulai dari 43.34 sampai 64.34. Grafik histogram dari sebaran data instrumen karakteristik Generasi X tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.

**Gambar 4.5 Histogram Distribusi Variabel Karakteristik Generasi X**

Sumber: Diolah dengan Excel Ver. 22

### 3) Generasi Millennial

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan

Struges, diperoleh Enam kelas dengan nilai skor maksimum 87.8 dan skor minimum 68.1 sehingga rentang skor sebesar 19.7 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel karakteristik generasi millennial mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 82.1 dengan nilai standar deviasi 4.3 dimana nilai variansnya sebesar 18.7 nilai median 82.9 dan nilai modus sebesar 81.1. Pengelompokan data dapat terlihat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

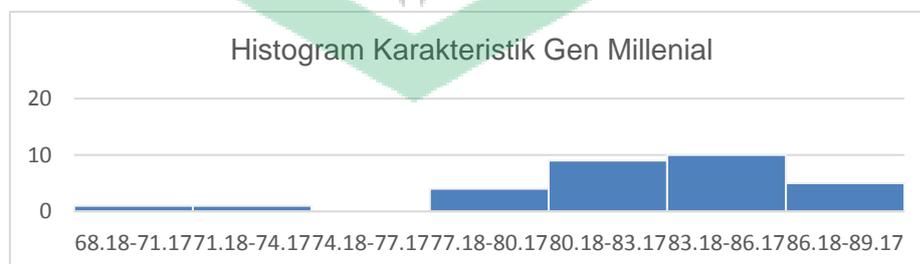
**Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Data Karakteristik Generasi Millennial**

NO	Interval Kelas			Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	68.18	-	71.17	1	3.33	3.33
2	71.18	-	74.17	1	3.33	6.67
3	74.18	-	77.17	0	0.00	6.67
4	77.18	-	80.17	4	13.33	20.00
5	80.18	-	83.17	9	30.00	50.00
6	83.18	-	86.17	10	33.33	83.33
7	86.18	-	89.17	5	16.67	100.00
				30		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor variabel Karakteristik. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis kelas interval yaitu mulai dari 68.18 sampai 89.17. Grafik histogram dari sebaran data instrumen karakteristik Generasi Millennial tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.

**Gambar 4.6 Histogram Distribusi Variabel Karakteristik Generasi Millennial**



Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

### c. Motivasi

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel Motivasi generasi baby boomers, generasi X dan generasi millennial, adapun hasil olahan data frekuensi dapat dilihat sebagai berikut.

#### 1) Generasi Baby Boomers

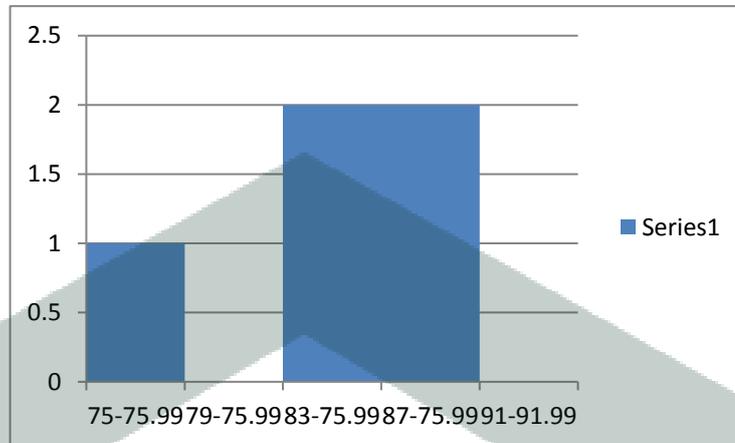
Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Struges, diperoleh tiga kelas dengan nilai skor maksimum 87.5 dan skor minimum 75 sehingga rentang skor sebesar 12.50 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel motivasi mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 82.5 dengan nilai standar deviasi 5.22 dimana nilai variansnya sebesar 27.3 nilai median 81.25 dan nilai modus sebesar 81.25. Pengelompokan data dapat terlihat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Data Motivasi Baby Boomers**

NO	Interval Kelas			Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	75.00	-	75.99	1	20.00	20.00
2	79.00	-	79.99	0	0.00	20.00
3	83.00	-	83.99	2	40.00	60.00
4	87.00	-	87.99	2	40.00	100.00
5	91.00	-	91.99	0	0.00	100.00
				5		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor variabel motivasi. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis kelas interval yaitu mulai dari 75.00 sampai 91.99. Grafik histogram dari sebaran data instrumen motivasi generasi baby boomers tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.

**Gambar 4.7 Histogram Dristribusi Variabel Motivasi Baby Boomers**

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

## 2) Generasi X

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Struges, diperoleh Enam kelas dengan nilai skor maksimum 90.63 dan skor minimum 56.25 sehingga rentang skor sebesar 34.38 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel generasi X mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 80.11 dengan nilai standar deviasi 8.83 dimana nilai variansnya sebesar 78.01 nilai median 81.25 dan nilai modus sebesar 75. Pengelompokkan data dapat terlihat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

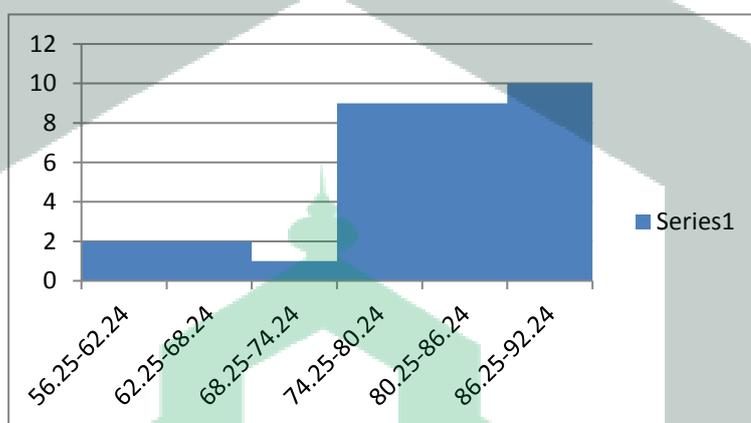
**Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Data Motivasi Generasi X**

NO	Interval Kelas		Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)	
1	56.25	-	62.24	2	6.06	6.06
2	62.25	-	68.24	2	6.06	12.12
3	68.25	-	74.24	1	3.03	15.15
4	74.25	-	80.24	9	27.27	42.42
5	80.25	-	86.24	9	27.27	69.70
6	86.25	-	92.24	10	30.30	100.00
			33		100.00	

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor variabel motivasi. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis kelas interval yaitu mulai dari 75.00 sampai 91.99. Grafik histogram dari sebaran data instrumen motivasi Generasi Y tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.

**Gambar 4.8 Histogram Dristribusi Variabel Motivasi Generasi X**



Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

### 3) Generasi Millennial

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Stuges, diperoleh Enam kelas dengan nilai skor maksimum 93.75 dan skor minimum 50.00 sehingga rentang skor sebesar 43.75 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel Motivasi Generasi Millennial mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 80.21 dengan nilai standar deviasi 9.69 dimana nilai variansnya sebesar 93.84 nilai median 81.25 dan nilai modus sebesar 84.38. Pengelompokkan data dapat terlihat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

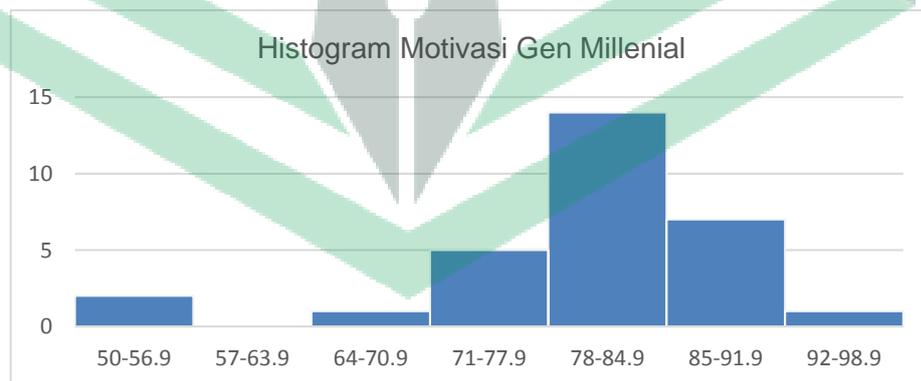
**Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Data Motivasi Generasi Millennial**

NO	Interval Kelas			Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	50.00	-	56.99	2	6.67	6.67
2	57.00	-	63.99	0	0.00	6.67
3	64.00	-	70.99	1	3.33	10.00
4	71.00	-	77.99	5	16.67	26.67
5	78.00	-	84.99	14	46.67	73.33
6	85.00	-	91.99	7	23.33	96.67
7	92.00	-	98.99	1	3.33	100.00
				30		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor variabel Motivasi. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis kelas interval yaitu mulai dari 50.00 sampai 98.9. Grafik histogram dari sebaran data instrumen Motivasi generasi millennial tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.

**Gambar 4.9 Histogram Dristribusi Variabel Motivasi Generasi Millennial**



Sumber: Diolah dengan Excel Ver. 22

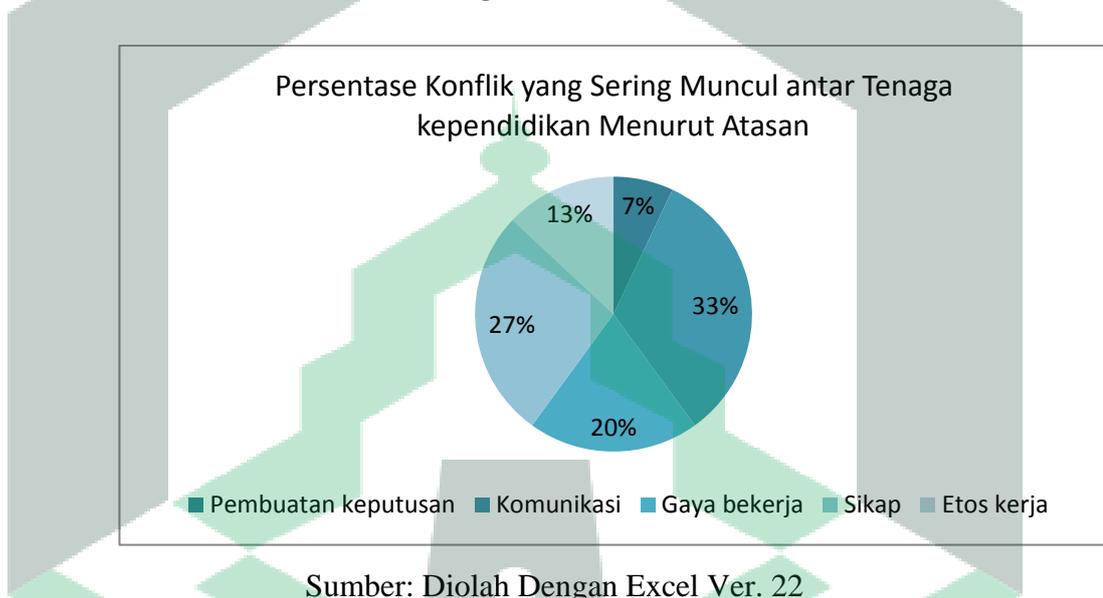
#### d. Konflik dan Pemecahan Masalah

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel Konflik yang dinilai langsung oleh atasan untuk mengetahui konflik yang sering muncul pada generasi baby boomers, generasi X dan generasi millennial, adapun hasil olahan data frekuensi dapat dilihat sebagai berikut.

##### 1) Konflik

Berdasarkan Hasil Konflik perbedaan generasi tertinggi hingga yang terendah yang di nilai oleh pimpinan dapat dilihat pada diagram pie sebagai berikut:

**Gambar 4.10 Histogram Dristribusi Variabel Konflik**



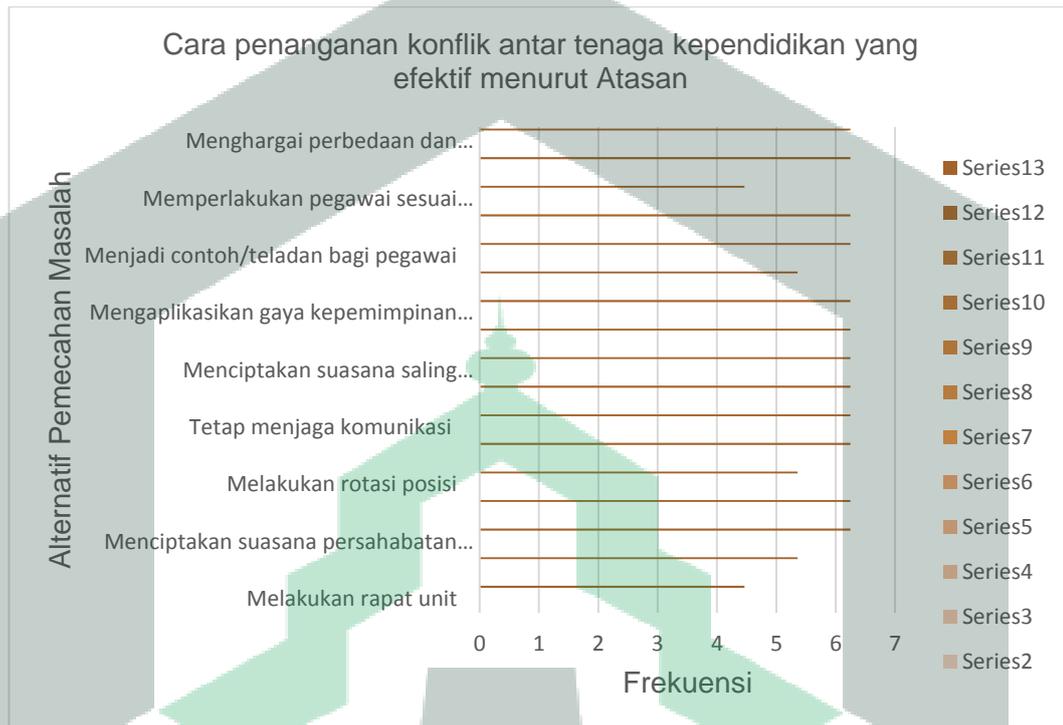
Berdasarkan hasil pada diagram pie diatas dapat kita lihat bahwa nilai konflik yang tertinggi pada angket konflik ialah komunikasi dengan presentase 33%, adapun nilai tertinggi kedua ialah sikap dengan presentase 27%, adapun nilai tertinggi ketiga ialah gaya bekerja dengan presentase 20%, adapun nilai tertinggi keempat ialah etos kerja dengan presentase 13%, dan nilai terendah ialah pembuatan keputusan dengan jumlah presentase 7%.

Dapat kita lihat bahwa konflik yang sering terjadi dengan nilai tertinggi ialah Komunikasi dengan presentase 33%

## 2) Pemecahan Masalah

Berdasarkan Hasil Pemecahan masalah perbedaan generasi tertinggi hingga yang terendah yang di nilai oleh atasan dapat dilihat pada diagram bar sebagai berikut:

**Gambar 4.11 Histogram Dristribusi Variabel Penanganan Konflik**



Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Berdasarkan gambaran data pada diagram bar di atas dapat kita lihat bahwa pemecahan masalah yang tertinggi yang dijawab oleh atasan dengan jumlah 7 orang ialah menciptakan suasana persahabatan di dalam dan di luar kerja, menempatkan pada pekerjaan yang relevan dengan bidang keahlian tenaga kependidikan yang bersangkutan, memberikan pelatihan dan kesempatan untuk pengembangan karir, tetap menjaga komunikasi, menghormati kompetensi dan inisiatif tenaga kependidikan, menciptakan suasana saling menghormati dan saling berempati, Pembimbingan dan mentoring, mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang cangguh, menjadi contoh/teladan bagi tenaga kependidikan, memberikan informasi pada masing tenaga kependidikan yang mengalami kendala/konflik, membuka

kesempatan seluas-luasnya kepada tenaga kependidikan untuk membicarakan masalah terkait dengan konflik/kendala dalam bekerja, menghargai perbedaan dan mengapresiasi keragaman kelebihan dari masing-masing tenaga kependidikan dengan karakteristik yang berbeda-beda.

Adapun hasil pada diagram bar di atas dapat kita lihat bahwa pemecahan masalah yang dijawab oleh atasan dengan jumlah 6 orang ialah Membentuk tim kerja dan membagi peran, melakukan rotasi posisi, memerlakukan tenaga kependidikan seperti pelanggan,

Adapun hasil pada diagram bar diatas dapat kita lihat bahwa pemecahan masalah yang dijawab oleh atasan dengan jumlah 5 orang ialah melakukan rapat unit, memperlakukan tenaga kependidikan sesuai dengan usia dan karakteristiknya.

#### **4. Hasil Analisis Statistik Inferensial**

Hasil analisis statistik inferensial adalah metode analisis yang digunakan untuk menarik kesimpulan sebuah populasi secara umum berdasarkan hasil sampel, karena hasil keputusan sangat ditentukan oleh sampel, pemilihannya harus dilakukan pada populasi yang jelas dan dilakukan secara random.

##### **a. Hasil Uji Komparatif Efektivitas *Teamwork***

Hasil uji komperatif efektivitas *teamwork* ini menggunakan uji Kruskal Wallis untuk menguji hipotesis sampel independen apabila minimal terdapat suatu kelompok sampel sebaran datanya tidak berdistribusi normal, adapun langkah-langkah menguji hasil Kruskal Wallis ini adalah sebagai berikut:

##### 1) Menguji Hipotesis:

$H_0: R_1 = R_2 = R_3$ : Tidak terdapat perbedaan median Efektivitas *Teamwork* di antara ketiga populasi (Generasi) yang diwakili.

$H_1: R_1 \neq R_2 \neq R_3$ : Terdapat perbedaan median Efektivitas *Teamwork* diantara ketiga Populasi ( Generasi) yang diwakili.

- 2) Membuat ranking dengan cara menggabungkan data dari ketiga kelompok sampel, kemudian diurutkan mulai dari data terkecil sampai data terbesar, lalu diberikan ranking (*lihat pada lampiran*).
- 3) Mencari jumlah rank tiap kelompok sampel

Untuk melanjutkan ke rumus, kita harus menganalisa beberapa data yang dibutuhkan terlebih dahulu. Pertama-tama kita menentukan ranking dari masing-masing kelas dimana dengan cara merengking pada keseluruhan kelas, rank 1 dimulai data yang terkecil lalu kita jumlahkan pada setiap kelasnya ranking-ranking tersebut dan kita dapatkan nilai rata-rata dari setiap kelompok tersebut.

- 4) Menghitung nilai statistik *Kruskal-Wallis* dengan rumus:

Contoh:

$R_i^2$  = Ranking

$n_i^2$  = jumlah Sampel Setiap Generasi

$$H = \frac{12}{N_X(N+1)} \left( \sum \frac{R_i^2}{n_i} \right) - 3(N+1)$$

$$H = \frac{12}{68(68+1)} \left( \frac{119.5^2}{5} + \frac{1196^2}{33} + \frac{1030.5^2}{30} \right) - 3(68+1)$$

$$H = 1.695$$

Kriteria Uji:

Tolak  $H_0$  jika  $H_{hitung} \geq H_{tabel}$  atau  $P_{value} \leq \alpha$

Karena  $n_i > 5$  maka digunakan Tabel Chi Square

Diketahui:  $H_{hitung} = 1.695$

$db = 3$  (kelompok sampel) - 1 = 2 = 5.991 (tabel Chi Square)

$H_{tabel} = 5.991$

Berdasarkan hasil hitung di atas, dapat disimpulkan bahwa  $H_{hitung} < H_{tabel}$  ( $1.695 < 5.991$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Oleh karena itu, kesimpulannya ialah tidak terdapat perbedaan median efektivitas *teamwork* antara generasi Baby Boomers, Generasi X, dan Generasi Millennial, atau dengan kata lain hipotesis penelitian ditolak.

## b. Hasil Uji Komparatif Karakteristik Tenaga kependidikan

Hasil uji komperatif karakteristik tenaga kependidikan ini menggunakan uji Kruskal Wallis untuk menguji hipotesis sampel independen apabila minimal terdapat suatu kelompok sampel sebaran datanya tidak berdistribusi normal, adapun langkah-langkah menguji hasil Kruskal Wallis ini adalah sebagai berikut:

### 1. Menguji Hipotesis:

#### a) Hipotesis Penelitian

$H_0: R_1 = R_2 = R_3$ : Tidak terdapat perbedaan median Efektivitas *Teamwork* di antara ketiga populasi (Generasi) yang diwakili.

Hipotesis penelitian ini adalah dugaan sementara apakah dugaan tersebut benar-benar terjadi.

#### b) Hipotesis Statistik

$H_0: R_1 \neq R_2 \neq R_3$ : Terdapat perbedaan median Efektivitas *Teamwork* diantara ketiga Populasi (Generasi) yang diwakili.

Hipotesis statistik ini adalah hasil yang didapatkan pada pengujian pada sampel itu dapat digunakan untuk keseluruhan populasi.

2. Membuat rangking dengan cara menggabungkan data dari ketiga kelompok sampel, kemudian diurutkan mulaidari data terkecil sampai data terbesar, Lalu diberikan rangking.

### 3. Mencari jumlah rank tiap kelompok sampel

Untuk melanjutkan kerumus, kita harus menganalisa beberapa data yang dibutuhkan terlebih dahulu. Pertama-tama kita menentukan rangking dari masing-masing kelas dimana dengan cara merengking pada keseluruhan kelas, rank 1 dimulai data yang terkecil lalu kita jumlahkan pada setiap kelasnyan ranking-ranking tersebut dan kita dapatkan nilai rata-rata dari setiap kelompok tersebut.

### 4. Menghitung niali statistik Kruskal-Wallis dengan rumus:

$$H = \frac{12}{N_x(N+1)} \left( \sum \frac{R_i^2}{n_i} \right) - 3(N+1)$$

$$H = \frac{12}{68(68+1)} \left( \frac{129.0^2}{5} + \frac{1119^2}{33} + \frac{1098.0^2}{30} \right) - 3(68+1)$$

$$H = 1.336$$

Kriteria Uji:

Tolak  $H_0$  Jika  $H_{hitung} \geq H_{tabel}$  atau  $P_{value} \leq \alpha$

Karena  $n_i > 5$  maka digunakan Tabel Chi Square

Diketahui:  $H_{hitung} = 1.336$

$db = 3$  (kelompok sampel)  $- 1 = 2 = 5.991$  (tabel Chi Square)

$H_{tabel} = 5.991$

Berdasarkan hasil hitung di atas, dapat disimpulkan bahwa  $H_{hitung} < H_{tabel}$  ( $1.336 < 5.991$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Oleh karena itu, kesimpulannya ialah tidak terdapat perbedaan median karakteristik tenaga kependidikan antara generasi Baby Boomers, Generasi X, dan Generasi Millennial, atau dengan kata lain hipotesis penelitian ditolak.

### c. Hasil Uji Komparatif Motivasi

Hasil uji komparatif motivasi ini menggunakan uji Kruskal Wallis untuk menguji hipotesis sampel independen apabila minimal terdapat suatu kelompok sampel sebaran datanya tidak berdistribusi normal, adapun langkah-langkah menguji hasil Kruskal Wallis ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Menguji Hipotesis:

##### a) Hipotesis Penelitian

$H_0: R_1 = R_2 = R_3$ : Tidak terdapat perbedaan median Efektivitas *Teamwork* di antara ketiga populasi (Generasi) yang diwakili.

Hipotesis penelitian ini adalah dugaan sementara apakah dugaan tersebut benar-benar terjadi.

##### b) Hipotesis Statistik

$H_0: R_1 \neq R_2 \neq R_3$ : Terdapat perbedaan median Efektivitas *Teamwork* diantara ketiga Populasi (Generasi) yang diwakili.

Hipotesis statistik ini adalah hasil yang didapatkan pada pengujian pada sampel itu dapat digunakan untuk keseluruhan populasi.

2. Membuat rangking dengan cara menggabungkan data dari ketiga kelompok sampel, kemudian diurutkan mulaidari data terkecil sampai data terbesar, Lalu diberikan rangking.
3. Mencari jumlah rank tiap kelompok sampel

Untuk melanjutkan kerumus, kita harus menganalisa beberapa data yang dibutuhkan terlebih dahulu. Pertama-tama kita menentukan rangking dari masing-masing kelas dimana dengan cara merengking pada keseluruhan kelas, rank 1 dimulai data yang terkecil lalu kita jumlahkan pada setiap kelasnyan ranking-ranking tersebut dan kita dapatkan nilai rata-rata dari setiap kelompok tersebut.

4. Menghitung niali statistik Kruskal-Wallis dengan rumus:

$$H = \frac{12}{N_x(N+1)} \left( \sum \frac{R_i^2}{n_i} \right) - 3(N+1)$$

$$H = \frac{12}{68(68+1)} \left( \frac{187.0^2}{5} + \frac{1119^2}{33} + \frac{1040.5^2}{30} \right) - 3(68+1)$$

$$H = 0.141$$

Kriteria Uji:

Tolak  $H_0$  Jika  $H_{hitung} \geq H_{tabel}$  atau  $P_{value} \leq \alpha$

*Karena  $n_i > 5$  maka digunakan Tabel Chi Square*

*Diketahui:  $H_{hitung} = 0.141$*

*$db = 3$  (kelompok sampel) - 1 = 2 = 5.991 (tabel Chi Square)*

*$H_{tabel} = 5.991$*

Berdasarkan hasil hitung di atas, dapat disimpulkan bahwa  $H_{hitung} < H_{tabel}$  ( $0.141 < 5.991$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Oleh karena itu, kesimpulannya ialah tidak terdapat perbedaan median motivasi antara generasi Baby Boomers, Generasi X, dan Generasi Millennial, atau dengan kata lain hipotesis penelitian ditolak.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian pada IAIN Palopo dan melakukan penyebaran angket (kuesioner) yang di isi oleh tenaga kependidikan yang ada di IAIN Palopo, lalu peneliti mengola data dari hasil jawaban responden yang pengelolaan data tersebut dibantu oleh aplikasi Excel 22, tujuan dilakukan analisis statistik deskriptif tersebut untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan pada efektivitas *teamwork*, karakteristik, dan motivasi dengan usia yang berbeda dan konflik yang sering terjadi dan cara penanganan konflik yang di nilai langsung oleh atasan IAIN Palopo dan menjawab rumusan masalah yang telah disusun.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif maka menghasilkan penelitian sebagai berikut:

### 1. Efektivitas *teamwork*

*Teamwork* merupakan salah satu bentuk interaksi sosial oleh sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda, yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Meskipun ada perbedaan di antara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan mereka sebagai tim. *Teamwork* ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam perusahaan atau organisasi.<sup>2</sup>

*Teamwork* yang ideal antara tenaga kependidikan adalah bagaimana tenaga kependidikan membangun hubungan sesama pekerja dan hubungan tenaga kependidikan dengan gap usia yang berbeda, sehingga dapat menjadi suatu *teamwork* yang kuat. Kemampuan kerja, sikap kerja, nilai kerja, opini dan pengalaman kerja untuk dapat menentukan arah kedepan (*reward and punishment*) *teamwork* di dalam organisasi atau perusahaan. Keberhasilan dalam bekerja adalah membangun kerjasama dan relasi dengan team sekerjanya sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien, serta mendukung komitmen dari setiap pekerja di dalam

---

<sup>2</sup> Deny Ariyanto, Paulus Wardoyo, Endang Rusdianti. "Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating", *Jurnal organizational teamwork*. Vol 11. No 4 Desember 2019

organisasi atau perusahaan.<sup>3</sup> Maka dari itu peneliti mengelompokkan 3 generasi yaitu baby boomers, generasi X dan generasi millennial untuk di uji dan diolah sehingga menemukan hasil efektivitas *teamwork* pada penelitian ini.

Generasi *Baby Boomers* dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Struges, diperoleh tiga kelas dengan nilai skor maksimum 68.4 dan skor minimum 64.1 sehingga rentang skor sebesar 4.30 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel ET (Efektivitas Teamwork) mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 66.26 dengan nilai standar deviasi 2.0 dimana nilai variansnya sebesar 4.01 nilai median 65.2 dan nilai modus sebesar 65.2. Pengelompokkan data dapat dilihat pada tabel 4.4 distribusi frekuensi halaman 40 dan histogram 4.1 pada halaman 41 tentang baby boomers

Generasi X dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Struges, diperoleh Enam kelas dengan nilai skor maksimum 79.3 dan skor minimum 53.2 sehingga rentang skor sebesar 26.9 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel ET Generasi X (Efektivitas Teamwork) mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 68.2 dengan nilai standar deviasi 5.0 dimana nilai variansnya sebesar 25.1 nilai median 68.4 dan nilai modus sebesar 68.4. Pengelompokkan data dapat dilihat pada tabel 4.5 distribusi frekuensi halaman 42 dan histogram 4.2 pada halaman 42 tentang generasi X.

Generasi Millennial dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Struges, diperoleh Enam kelas dengan nilai skor maksimum 73.91 dan skor minimum 55 sehingga rentang skor sebesar 16.4 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel ET Generasi Millennial (Efektivitas Teamwork) mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 67.39 dengan nilai standar deviasi 4,25 dimana nilai variansnya sebesar 18.09 nilai median 68.48

---

<sup>3</sup> Ubud Salim. "Pengetahuan Individu Dan Pengembangan Kerja Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan Di Kawasan Industri Mm2100 Cikarang, Bekasi". *Jurnal Manajemendan Kewirausahaan*, Vol.14, No. 1, Maret 2012

dan nilai modus sebesar 67.39. Pengelompokan data dapat dilihat pada tabel 4.6 distribusi frekuensi halaman 43 dan histogram 4.3 pada halaman 43 tentang generasi millennial.

Berdasarkan hasil hitung pada halaman 54, dapat disimpulkan bahwa  $H_{hitung} < H_{tabel}$  ( $1.695 < 5.991$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Oleh karena itu, kesimpulannya ialah tidak terdapat perbedaan median yang signifikan tentang efektivitas *teamwork* antara generasi Baby Boomers, Generasi X, dan Generasi Millennial, atau dengan kata lain hipotesis penelitian ditolak.

## 2. Karakteristik

Karakteristik *teamwork* yang penting adalah jenis *teamwork*, struktur *teamwork*, dan komposisi *teamwork*. Faktor-faktor seperti keberagaman *teamwork* dalam gender dan ras seperti halnya pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat memberi dampak sangat besar pada proses *teamwork* dan efektivitas *teamwork*. Karakteristik team dapat mempengaruhi proses internal dalam team, yang pada gilirannya berdampak pada hasil output dan kepuasan. Ketika mengembangkan catatan kinerja yang semakin membaik, suatu *teamwork* juga meningkatkan keyakinan bersama bahwa usaha-usaha di masa depan akan menghasilkan keberhasilan. Maka dari itu peneliti mengelompokkan 3 generasi yaitu baby boomers, generasi X dan generasi millennial untuk di uji dan diolah sehingga menemukan hasil karakteristik tenaga kependidikan pada penelitian ini.

Generasi baby boomers dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Struges, diperoleh tiga kelas dengan nilai skor maksimum 83.3 dan skor minimum 77.2 sehingga rentang skor sebesar 6.10 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel Karakteristik Baby Boomers mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 80.86 dengan nilai standar deviasi 2.25 dimana nilai variansnya sebesar 5.0 nilai median 81 dan nilai modus sebesar 81. Pengelompokan data dapat dilihat pada tabel 4.7 distribusi frekuensi pada halaman 44 dan histogram 4.5 pada halaman 46 tentang generasi baby boomers.

Generasi X dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Struges, diperoleh tiga kelas dengan nilai skor maksimum 60.1 dan skor minimum 40.3 sehingga rentang skor sebesar 19.7 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel karakteristik Generasi X mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 51.7 dengan nilai standar deviasi 3.8 dimana nilai variansnya sebesar 14.4 nilai median 51.8 dan nilai modus sebesar 51.8. Pengelompokan data dapat dilihat pada tabel 4.8 pada halaman 45 tentang distribusi frekuensi dan histogram 4.6 pada halaman 47 tentang generasi X.

Generasi Millennial dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Struges, diperoleh Enam kelas dengan nilai skor maksimum 87.8 dan skor minimum 68.1 sehingga rentang skor sebesar 19.7 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel karakteristik generasi millennial mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 82.1 dengan nilai standar deviasi 4.3 dimana nilai variansnya sebesar 18.7 nilai median 82.9 dan nilai modus sebesar 81.1. Pengelompokan data dapat dilihat pada tabel 4.9 distribusi frekuensi pada halaman 47 dan histogram 4.7 pada halaman 49.

Berdasarkan hasil hitung pada halaman 56, dapat disimpulkan bahwa  $H_{hitung} < H_{tabel}$  ( $1.336 < 5.991$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Oleh karena itu, kesimpulannya ialah tidak terdapat perbedaan median yang signifikan tentang karakteristik antara generasi Baby Boomers, Generasi X, dan Generasi Millennial, atau dengan kata lain hipotesis penelitian ditolak.

### 3. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai

tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Maka dari itu untuk mengetahui motivasi kerja tenaga kependidikan, peneliti mengelompokkan 3 generasi yaitu baby boomers, generasi X dan generasi millennial untuk di uji dan diolah sehingga menemukan hasil motivasi kerja tenaga kependidikan pada penelitian ini.

Generasi Baby Boomers dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Struges, diperoleh tiga kelas dengan nilai skor maksimum 87.5 dan skor minimum 75 sehingga rentang skor sebesar 12.50 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel motivasi mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 82.5 dengan nilai standar deviasi 5.22 dimana nilai variansnya sebesar 27.3 nilai median 81.25 dan nilai modus sebesar 81.25. Pengelompokan data dapat dilihat pada tabel 4.10 distribusi frekuensi pada halaman 48 dan histogram 4.8 pada halaman 50.

Generasi X dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Struges, diperoleh Enam kelas dengan nilai skor maksimum 90.63 dan skor minimum 56.25 sehingga rentang skor sebesar 34.38 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel generasi X mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 80.11 dengan nilai standar deviasi 8.83 dimana nilai variansnya sebesar 78.01 nilai median 81.25 dan nilai modus sebesar 75. Pengelompokan data dapat dilihat pada tabel 4.11 distribusi frekuensi pada halaman 49 dan histogram 4.9 pada halaman 51.

Generasi Millennial dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan Struges, diperoleh Enam kelas dengan nilai skor maksimum 93.75 dan skor minimum 50.00 sehingga rentang skor sebesar 43.75 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel Motivasi Generasi

Millennial mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 80.21 dengan nilai standar deviasi 9.69 dimana nilai variansnya sebesar 93.84 nilai median 81.25 dan nilai modus sebesar 84.38. Pengelompokan data dapat dilihat pada tabel 4.12 distribusi frekuensi pada halaman 51 dan histogram 4.10 pada halaman 52.

Berdasarkan hasil hitung pada halaman 57, dapat disimpulkan bahwa  $H_{hitung} < H_{tabel}$  ( $0.141 < 5.991$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Oleh karena itu, kesimpulannya ialah tidak terdapat perbedaan median yang signifikan tentang motivasi antara generasi Baby Boomers, Generasi X, dan Generasi Millennial, atau dengan kata lain hipotesis penelitian ditolak.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil responden dan diuji menggunakan deskriptif statistik Excel ver 22 pada bab IV. Efektivitas *teamwork*, karakteristik, motivasi, konflik dan pemecahan konflik di IAIN Palopo terhadap generasi baby boomers, generasi X, dan generasi millennial dapat dilihat sebagai berikut:

1. Efektivitas *teamwork* di IAIN Palopo tidak terdapat perbedaan median yang signifikan antara generasi Baby Boomers, Generasi X, dan Generasi Millennial, atau dengan kata lain hipotesis penelitian ditolak.
2. Karakteristik di IAIN Palopo tidak terdapat perbedaan median yang signifikan antara generasi Baby Boomers, Generasi X, dan Generasi Millennial, atau dengan kata lain hipotesis penelitian ditolak.
3. Motivasi di IAIN Palopo tidak terdapat perbedaan median yang signifikan antara generasi Baby Boomers, Generasi X, dan Generasi Millennial, atau dengan kata lain hipotesis penelitian ditolak.
4. Konflik di IAIN palopo yang kadang terjadi ialah komunikasi, sikap, gaya kerja, etos kerja, pembuatan keputusan dan dapat di atasi berdasarkan hasil yang di nilai langsung oleh pimpinan lalu di uji menggunakan Excel ver 22.
5. Pemecahan masalah di IAIN Palopo yang di berikan oleh pimpinan ialah menciptakan suasana persahabatan di dalam dan di luar kerja, menempatkan pada pekerjaan yang relevan dengan bidang keahlian tenaga kependidikan yang bersangkutan, memberikan pelatihan dan kesempatan untuk pengembangan karir, tetap menjaga komunikasi, menghormati kompetensi dan inisiatif tenaga kependidikan, menciptakan suasana saling menghormati dan saling berempati, Pembimbingan dan mentoring, mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang cangih, menjadi contoh/teladan bagi tenaga kependidikan, memberikan informasi pada masing tenaga kependidikan yang mengalami kendala/konflik, membuka kesempatan seluas-luasnya kepada tenaga kependidikan untuk membicarakan masalah terkait dengan konflik/kendala dalam bekerja,

menghargai perbedaan dan mengapresiasi keragaman kelebihan dari masing-masing tenaga kependidikan dengan karakteristik yang berbeda-beda, membentuk tim kerja dan membagi peran, melakukan rotasi posisi, memerlakukan tenaga kependidikan seperti pelanggan, melakukan rapat unit, memperlakukan tenaga kependidikan sesuai dengan usia dan karakteristiknya.

## **B. Saran**

Setelah penulis melakukan penelitian di lapangan kemudian mengola data dan melakukan analisis secara mendalam maka penulis memberikan saran masukan kepada berbagai pihak sebagai berikut:

### **1. Pimpinan**

Pimpinan harus selalu melakukan komunikasi oleh bawahan agar terciptanya suasana persahabatan dan saling menghormati antara satu dengan yang lainnya.

### **2. tenaga kependidikan dengan perbedaan generasi**

Setiap tenaga kependidikan dengan perbedaan generasi agar selalu saling menghargai dan menghormati agar terciptanya *teamwork* yang efektif dan efisien. walaupun usia setiap generasi berbeda baik generasi baby boomers, generasi X dan generasi millennial.

### **3. Bagi Penelitian Selanjutnya**

penelitian ini meneliti studi komparatif efektivitas *teamwork*, karakteristik, dan motivasi tenaga kependidikan yang berbeda generasi, Penelitian ini hanya menggunakan skala sebagai sumber data. Diharapkan pada penelitian serupa untuk memperbaiki dan menyempurnakan model penelitian ini dengan instrumen penelitian yang lebih beragam agar mendapatkan hasil yang lebih akurat dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sri Wiranti Setiyanti. "Membangun Kerja sama Tim" *Jurnal Stie Semarang*, Vol 4, No 3, Oktober 2012
- Todd R. Logan, Ed.D. "Influence of teamwork behaviors on workplace incivility". *Journal of Interdisciplinary Leadership* Vol. 2, No. 1, May 2016
- Sriyono Sriyono. "Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa", *Jurnal Bidang Manajemen*. Vol 2. No 4 Mei 2013
- Deny Ariyanto, Paulus Wardoyo, Endang Rusdianti. "Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating", *Jurnal organizational teamwork*. Vol 11. No 4 Desember 2019
- Sholihin Arif. "Pengaruh Kompensasi Dan Team Work Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas", *Jurnal Unpad*. Vol 13, No 2, Mei 2016
- Wayan Gede Supartha. Desak Ketut Sintaasih. *Research Design: Perilaku Organisasi*, (Denpasar Timur: CV. Setia Bakti 2017).
- Ovi Novianto , Dewi Puspasari. "Knowledge Management System's Implementation in a Company with Different Generations" *Journal Internasional Social and Behavioral Sciences*. Vol 10. No 16 December 2012
- Gabriella Sagita Putri. "Analisa Pengaruh Perbedaan Generasi Terhadap Pola Komunikasi Organisasi di Perusahaan Consumer Goods Di Kota Surabaya". *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Vol 20. No 1 Maret 2019
- Ubud Salim. "Pengetahuan Individu Dan Pengembangan Kerja Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan Di Kawasan Industri Mm2100 Cikarang, Bekasi". *Jurnal Manajemendan Kewirausahaan*, Vol.14, No. 1, Maret 2012

Lidya Natalia Sartono. “Pengaruh Kerja Tim Dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Tenaga kependidikan Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 1, No.1.

Margotje Treisje Pandelaki. “Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong”. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako Palu*. Vol 6. No 5. Mei 2018.

Yasmin Ambar Pratiwi. “Strategi Komunikasi Internal Karyawan Perusahaan Dalam Menjaga Hubungan Antar Generasi Tua Dan Muda” , *Artikel Ilmiah*, Juni 2018

[https://pddikti.kemdikbud.go.id/data\\_pt](https://pddikti.kemdikbud.go.id/data_pt) diakses pada tanggal 07 Januari 2022 pukul 22:50.

Selvia Aprilyant. “Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* Vol 1 No 2 Desember 2017

Yasmin Ambar Pratiwi, “Strategi Komunikasi Internal Karyawan Perusahaan Dalam Menjaga Hubungan Antar Generasi Tua Dan Muda”. *Jurnal Strategi Pemberdayaan*, Vol. 01 No 01 Juni 2019

Iga Rosalina, “Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan”. *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat*, Vol. 01 No 01 Februari 2012

Steers, M Richard. *Efektivitas Organisasi*. (Jakarta: Erlangga 1985).

Gibson JL JM Invancevich, JH Donnelly, *Organisasi, terjemahan Agus Dharma*, (Jakarta:erlangga,2001).

Georgopolous. *Efektivitas Organisasi*. (Jakarta: Erlangga)

Ulum. Ihyaul MD, *Akuntansi Sektor Publik*, (Malang:UMM Press 2019 ).

Iga Rosalina, “Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec

Karangrejo Kabupaten Madetaan”. *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat*, Vol. 01 No 01 (Februari 2012).

Eneng Msulihah, “Pengelolaan, Kohesivitas Dan Keberhasilan Team Work”. *Jurnal Tarbawi*, Volume 2. No. 02, Juli Desember 2016

Paul Parsaoran Silitonga. “Analisis Pengaruh Tim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Ekoristi Berkarya”. *Jurnal Manajemen Dan Informatika Pelita Nusantara*. Vol 18 No.2 Desember 2015

hmad Abdul Jawwad, *Manajemen Team work*, (PT. Syaamil Cipta Media, Jakarta, 2006)

Bradley L. Kirkman. “The Impact Of Cultural Values On Job Satisfaction And Organizational Commitment In Self-Managing Work Teams: The Mediating Role Of Employee Resistance”. *Academy of Management Journal*, Vol 1, No 4 2001

D.D. Cohen, G.M. Baily, “Source apportionment of visibility degradation problems in Brisbane (Australia) using the multiple linear regression techniques”, *Journal Science direct*, Volume 33, Issue 19, August 1999

Dennis J. Devine, Laura D el, “Teams in Organizations: Prevalence, Characteristics, and Effectiveness”. *Journals UNIV LIBRARY AT IUPUI on May 31, 2007*

Yarouf Estianda, “Pengaruh Kepribadian Dan Efektivitas Tim Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Tenaga kependidikan Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri”. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta 2014*

Halimatusha’Diah. “Pengaruh Komunikasi dan Kepercayaan terhadap efektivitas Tim Kelompok Kerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Koja Jakarta Utara”. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ*, Vol 2, No 5 Desember 2013

Aida Lasmi, Suhairi. “Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi”.: *Journal of Communication and Islamic Broadcasting*. Volume 2 Nomor 1 2022

Abd. Choliq, "Membangun Tim Kerja Efektif Dalam Aksi Peningkatan Pelayanan Publik". *Artikel DJKN Kementerian Keuangan RI*, September 2020

Indriasari, N., Yulianti, O, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga kependidikan Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu". *Jurnal Ekombis Review Unived Bengkulu*.

Ahmad Ridwan, "Pengaruh Karakteristik Tim, Pengetahuan Manajemen, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Ketua Program Studi Pada Sekolah Tinggi Islam Swasta Di Provinsi Jambi". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.I, No.1, Januari 2018

<https://reginauswatunpoepon.blogspot.com> Di Akses Pada Tanggal 09 Februari 2022 Pukul 19.55 Wita

Shinta Winasis, "Pengaruh Sebaran Generasi Terhadap Motivasi Kerja Di Industri Perbankan Area Tanah Abang". *Jurnal JDM*, Vol. 1 No.02 Sept 2018

Susi Adiauwaty, "Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan". *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 22 No. 3 2019

Shinta Winasis. "Pengaruh Sebaran Generasi Terhadap Motivasi Kerja Di Industri Perbankan Area Tanah Abang". *Jurnal Jdm*, Vol. 1 No. 2 September 2018

Wipanut Vaniaque Govitvatana,"Generation Gap The Workplace Between Baby Boomers and Generation X". *A Research Paper University Of Wisconsin* Agust 2021

Shinta Winasis. "Pengaruh Sebaran Generasi Terhadap Motivasi Kerja Di Industri Perbankan Area Tanah Abang". *Jurnal Jdm*, Vol. 1 No. 2 September 2018

Novia Theresia Br. Sembiring. "Gaya Hidup Generasi Millennial". *Skripsi Universitas Sumatera Utara* 2020

Adya Dwi Mahendra, Skripsi "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja", (Semarang: Universitas Diponegoro,2014) hal 45.

Fajar Fahlevi Almutahar. “Pengaruh usia, pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja”, *Jurnal manajemen pendidikan* vol 2 no 2 hal. 2.

Selvia Aprilyant. “Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* Vol 1 No 2 Desember 2017

Mangkunegara, A. P. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal 57

Yanuar Surya Putra, Theoretical Review “Teori Perbedaan Generasi”, *Jurnal Among Makarti*, Vol.9 No.18, Desember 2016

Shafira el. “Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja”. *Jurnal Empati*, Januari 2017, Vol 6 No. 1 Januari 2017

Imran Ukkas, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecikota Palopo”. *Journal Of Islamic Education Management* Vol.2, No.2 Oktober 2017

Hasanah, Erni Umami dan Widowati, Puri.. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Rumah Tangga Krecek di Kelurahan Segoroyoso. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, vol.2, no.2 Agustus 2011

Wartana, I Made Hedy. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali”. *Jurnal Perhotelan Dan Pariwisata*, Vol.1, No.1 Oktober 2011

Creswell John. *Research Design. Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010

Tashakkori Abbas, Teddlie Charles. *Mixed Methodology*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Djaali dan Puji Mulyono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2007)



**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Lampiran 1 Angket Penelitian

**ANGKET PENGUKURAN EFEKTIVITAS *TEAMWORK***

Nama Responden:.....

Umur :.....

Jenis Kelamin :.....

Unit :.....

Masa Kerja :.....

Tujuan angket atau kuesioner penelitian ini untuk memperoleh data, maka dari itu penentuan responden perlu diperhatikan, agar informasi yang diperoleh dapat secara maksimal guna mengetahui efektivitas *teamwork* tenaga kependidikan di IAIN Palopo, mengetahui perbedaan karakteristik dan motivasi tenaga kependidikan di IAIN Palopo, mengetahui bagaimana gap yang sering muncul pada tenaga kependidikan antar generasi dan untuk mengetahui bagaimana strategi penanganan pemecahan masalah antar generasi di IAIN Palopo.

**petunjuk pengisian angket**

- responden mengisi identitas terlebih dahulu.
- membaca petunjuk pengisian.
- membaca dengan seksama setiap butir pernyataan dan
- memberikan skor penilaian sesuai apa yang dirasakan.

Mohon membaca secara seksama setiap butir instrumen efektivitas *teamwork* dengan gap usia yang berbeda ditempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja, Jawablah setiap butir pernyataan yang diberikan dan memberikan penilaian tanda ✓ pada kolom pernyataan sesuai apa yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr.

**Keterangan Penilaian**

Skor 1: Tidak Setuju

Skor 2: kurang Setuju

Skor 3: Setuju

Skor 4: Sangat Setuju

**Pernyataan Instrumen di isi oleh staf**

**\*Anggota Tim = Kabag, Kasubag, Kaprodi, Sekprodi, Staf Fakultas, Staf prodi dll.**

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	setuju	Sangat setuju
<b>A.</b>	<b>Maksud dan Tujuan</b>				
1.	kami menetapkan tujuan yang menantang dan merealisasikannya dan mewujudkan visi IAIN Palopo.				
2.	Sebagai salah satu unit kerja di IAIN Palopo, kami bekerja sama untuk mempertahankan posisi teratas.				

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	setuju	Sangat setuju
<b>B.</b>	<b>Peran</b>				
1.	Anggota tim di fakultas dan prodi memahami dengan jelas peran mereka dan saling percaya satu sama lain				
2.	Anggota tim mempertimbangkan bagaimana tindakan mereka akan berdampak pada orang lain ketika memutuskan apa yang harus dilakukan				

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	setuju	Sangat setuju
<b>C.</b>	<b>Proses Tim</b>				
1.	Komunikasi dalam kelompok kami terbuka dan jujur				
2.	Hasil rapat tim kerja dijalankan dengan produktif				
3.	Anggota tim saling memberikan umpan balik dan masukan				

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	setuju	Sangat setuju
<b>D.</b>	<b>Hubungan Tim</b>				

1.	Anggota tim menghargai kemampuan rekan kerja lainnya dan saling mendukung satu sama lain.				
2.	Kami mampu mengatasi perbedaan pendapat tanpa merusak hubungan				

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	setuju	Sangat setuju
<b>E.</b>	<b>Hubungan antar kelompok</b>				
1.	Tim kami menjalin hubungan yang baik dengan tim lain dan saling mendukung satu sama lain				
2.	Kalaborasi kami dengan tim lain produktif ( antar prodi, fakultas, unit) bermanfaat dan menorehkan hasil yang baik				

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	setuju	Sangat setuju
<b>F.</b>	<b>Pemecahan Masalah</b>				
1.	Pemecahan masalah secara bersama menghasilkan solusi yang efektif				
2.	Ketika tugas saya di dalam tim berubah, maka saya berinisiatif untuk mengkomunikasikannya dengan rekan kerja lain				
3.	Kami menangani dan menyelesaikan masalah dengan cepat				
4.	Anggota tim mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah di antara mereka sendiri tanpa melibatkan pimpinan tim				

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	setuju	Sangat setuju
<b>G.</b>	<b>Semangat dan komitmen</b>				
1.	Kami sangat berkomitmen untuk tujuan bersama				

2.	Anggota tim mampu beradaptasi ketika mereka menghadapi situasi yang membuat frustrasi				
3.	Kami selalu bertanya pada diri sendiri “ bagaimana kita bisa melakukan yang lebih baik besok dari apa yang kita lakukan hari ini?”				

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	setuju	Sangat setuju
H.	<b>Keterampilan dan pembelajaran</b>				
1.	Tim kami menginspirasi fakultas atau unit lain untuk bekerja lebih baik				
2.	Kami menghabiskan sangat sedikit waktu untuk mengeluh tentang hal-hal yang tidak dapat kami kendalikan				
3.	Kami memandang segala sesuatu, bahkan kesalahan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang				
4.	Kami menggunakan berbagai bentuk pelatihan untuk menjaga keterampilan kami tetap mutakhir				
5.	Anggota tim bekerja untuk memastikan kami menggunakan metode praktik terbaik				

\*(Tim = Rekan Kerja sejawat, atasan, dan bawahan)

\* Strategi efektif untuk mengatasi perbedaan karakteristik tenaga kependidikan yang berbeda generasi

No	Indikator	Penilaian			
		TS	KS	S	SS
	<b>Angket Karakteristik</b>				
1.	fleksibel terhadap perubahan (+)	1	2	3	4
2.	Berpikiran idealis (+)	1	2	3	4
3.	Menyukai kompetisi (+)	1	2	3	4

4.	Bersikap skeptik (+)	1	2	3	4
5.	Tingkat keterlibatan (+)	1	2	3	4
6.	Kesetiaan (+)	1	2	3	4
7.	Menjunjung tinggi nilai-nilai individual (+)	1	2	3	4
8.	Berorientasi pada tujuan bersama (Organisasi) (+)	1	2	3	4
9.	Kepuasan pribadi (+)	1	2	3	4
10.	Keterampilan menggunakan teknologi (+)	1	2	3	4
11.	Menjunjung tinggi nilai-nilai perbedaan (+)	1	2	3	4
12.	Berjiwa wirausaha (+)	1	2	3	4
13.	Berfikir global (+)	1	2	3	4
14.	Gigih (bersungguh-sungguh) dalam menyelesaikan pekerjaan (+)	1	2	3	4
15.	Ambisius (+)	1	2	3	4
16.	Team player (berkontribusi aktif dalam kegiatan tim) (+)	1	2	3	4
17.	Menyukai tantangan (+)	1	2	3	4
18.	Mandiri dalam bekerja (+)	1	2	3	4
19.	Ketahanan karir, kesejahteraan kehidupan dan keluarga (+)	1	2	3	4
20.	Bersikap pragmatis (+)	1	2	3	4
21.	Workaholics (gemar bekerja) (+)	1	2	3	4
22.	Intens (serius) dalam bekerja (+)	1	2	3	4
23.	Tidak memiliki bayangan terhadap masa depan (-)	1	2	3	4
24.	Pertumbuhan (karir) pribadi (+)	1	2	3	4

25.	Komitmen (+)	1	2	3	4
26.	Sopan (terhormat) (+)	1	2	3	4
27.	Pemalas (-)	1	2	3	4
28.	Suka mengeluh/merengek/manja (-)	1	2	3	4
29.	Agresif (+)	1	2	3	4
30.	Etos kerja (+)	1	2	3	4
31.	Fokus pada diri sendiri (Karir) (+)	1	2	3	4
32.	Mudah beradaptasi (+)	1	2	3	4
33.	Kreatif (+)	1	2	3	4

No	Indikator	Penilaian			
		TS	KS	S	SS
	<b>Angket Motivasi</b>				
1.	Orientasi terhadap gaji	1	2	3	4
2.	Orientasi terhadap insentif	1	2	3	4
3.	Orientasi terhadap penghargaan	1	2	3	4
4.	Orientasi terhadap rekognisi (pengakuan) personal	1	2	3	4
5.	Kebutuhan terhadap pelatihan	1	2	3	4
6.	Motivasi terhadap pekerjaan yang menantang	1	2	3	4
7.	Keinginan bekerja secara tim	1	2	3	4
8.	Keinginan (rencana) pengunduran diri	1	2	3	4

## ANGKET PENGUKURAN KONFLIK DAN PEMECAHAN MASALAH

Nama Responden:.....

Umur :.....

Jenis Kelamin :.....

Unit :.....

Masa Kerja :.....

Tujuan angket atau kuesioner penelitian ini untuk memperoleh data, maka dari itu penentuan responden perlu diperhatikan, agar informasi yang diperoleh dapat secara maksimal guna mengetahui karakteristik, motivasi, konflik dan pemecahan masalah antar tenaga kependidikan yang berbeda generasi di IAIN Palopo.

### **petunjuk pengisian angket**

- responden mengisi identitas terlebih dahulu.
- membaca petunjuk pengisian.
- membaca dengan seksama setiap butir pernyataan dan
- memberikan skor penilaian sesuai apa yang dirasakan.

Mohon membaca secara seksama setiap butir instrumen efektivitas *teamwork* dengan gap usia yang berbeda ditempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja, Jawablah setiap butir pernyataan yang diberikan dan memberikan penilaian tanda ✓ pada kolom pernyataan sesuai apa yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr.

**Keterangan Penilaian**

Skor 1: Tidak Setuju

Skor 2: kurang Setuju

Skor 3: Setuju

Skor 4: Sangat Setuju

**Pernyataan Instrumen di isi oleh pimpinan**

**\*Menurut pengalaman dan pengamatan anda, konflik apa yang sering muncul di antara tenaga kependidikan yang berbeda generasi. Lingkarilah salah satu pilihan (Ya/Tidak) yang telah disediakan!**

No	Indikator	Penilaian	
	Angket Konflik	Ya	Tidak
1.	Pembuatan keputusan		
2.	Komunikasi		
3.	Gaya bekerja		
4.	Sikap		
5.	Etos kerja		
<b>Silahkan isi kolom dibawah bilamana ada penyebab konflik yang belum sempat di sebutkan</b>			

**\* Strategi efektif untuk mengatasi pemecahan masalah antar tenaga kependidikan yang berbeda generasi**

No	Indikator	Penilaian			
	Pemecahan Masalah	TS	KS	S	SS
1.	Melakukan rapat unit	1	2	3	4

2.	Membentuk tim kerja dan membagi peran	1	2	3	4
3.	Menciptakan suasana persahabatan didalam dan diluar kerja	1	2	3	4
4.	Menempatkan pada pekerjaan yang relevan dengan bidang keahlian tenaga kependidikan yang bersangkutan	1	2	3	4
5.	Melakukan rotasi posisi	1	2	3	4
6.	Memberikan pelatihan dan kesempatan untuk pengembangan karir	1	2	3	4
7.	Tetap menjaga komunikasi	1	2	3	4
8.	Menghormati kompetensi dan inisiatif tenaga kependidikan	1	2	3	4
9.	Menciptakan suasana saling menghormati dan saling berempati	1	2	3	4
10.	Pembimbingan dan mentoring	1	2	3	4
11.	Mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang canggih	1	2	3	4
12.	Memperlakukan tenaga kependidikan seperti pelanggan	1	2	3	4
13.	Menjadi contoh/teladan bagi tenaga kependidikan	1	2	3	4
14.	Memberikan informasi pada masing tenaga kependidikan yang mengalami kendala/konflik	1	2	3	4
15.	Memperlakukan tenaga kependidikan sesuai dengan usia dan karakteristiknya	1	2	3	4
16.	Membuka kesempatan seluas-luasnya kepada tenaga kependidikan untuk membicarakan maalah terkait dengan konflik/kendala dalam bekerja	1	2	3	4

17.	Menghargai perbedaan dan mengapresiasi keragaman kelebihan dari masing-masing tenaga kependidikan dengan karakteristik yang berbeda-beda	1	2	3	4
-----	--	---	---	---	---

**Silahkan deskripsikan strategi yang paling efektif untuk meminimalisir gap tenaga kependidikan yang beda generasi !**

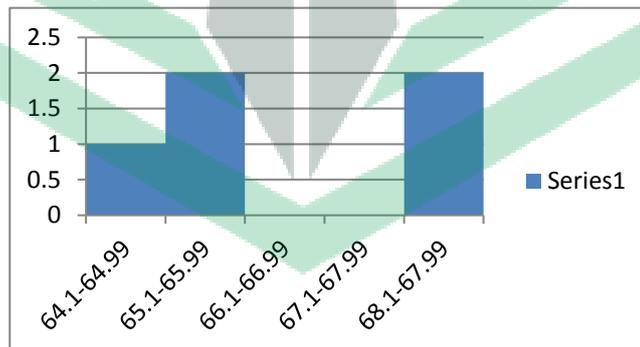
Lampiran 2 Hasil Excel Uji Statistik Deskriptif

Distribusi Frekuensi Data ET Baby Boomers

NO	Interval Kelas		Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	64.10	64.99	1	20.00	20.00
2	65.10	65.99	2	40.00	60.00
3	66.10	66.99	0	0.00	60.00
4	67.10	67.99	0	0.00	60.00
5	68.10	68.99	2	40.00	100.00
			5		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Histogram Dristribusi Variabel ET Baby Boomers



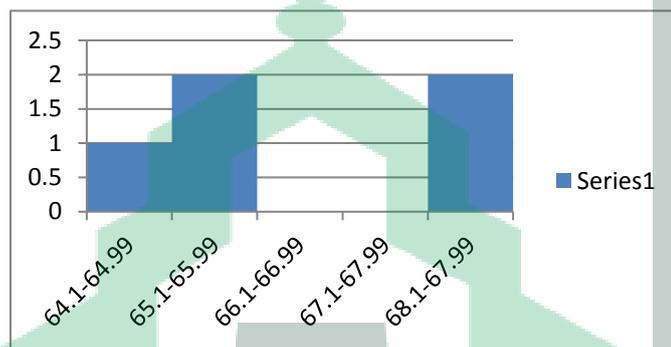
Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Distribusi Frekuensi Data ET Generasi X

NO	Interval Kelas			Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	57.26	-	60.25	2	6.06	6.06
2	61.26	-	64.25	4	12.12	18.18
3	65.26	-	68.25	13	39.39	57.58
4	69.26	-	72.25	10	30.30	87.88
5	73.26	-	76.25	2	6.06	93.94
6	77.26	-	80.25	2	6.06	100.00
7	81.26		84.25	0	0.00	100.00
				33		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Histogram Distribusi Variabel ET Generasi X



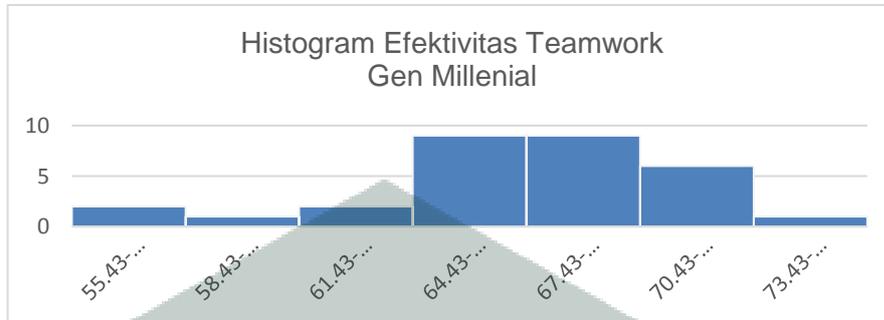
Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Distribusi Frekuensi Data ET Millennial

NO	Interval Kelas			Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	55.43	-	58.42	2	6.67	6.67
2	58.43	-	61.42	1	3.33	10.00
3	61.43	-	64.42	2	6.67	16.67
4	64.43	-	67.42	9	30.00	46.67
5	67.43	-	70.42	9	30.00	76.67
6	70.43	-	73.42	6	20.00	96.67
7	73.43		76.42	1	3.33	100.00
				30		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

### Histogram Distribusi Variabel ET Generasi Millenial



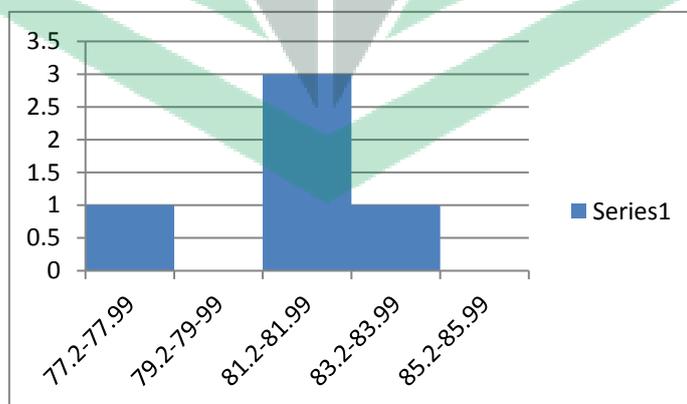
Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

### Distribusi Frekuensi Data Karakteristik Baby Boomers

NO	Interval Kelas			Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	77.20	-	77.99	1	20.00	20.00
2	79.20	-	79.99	0	0.00	20.00
3	81.20	-	81.99	3	60.00	80.00
4	83.20	-	83.99	1	20.00	100.00
5	85.20	-	85.99	0	0.00	100.00
				5		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

### Histogram Distribusi Variabel ET Baby Boomers



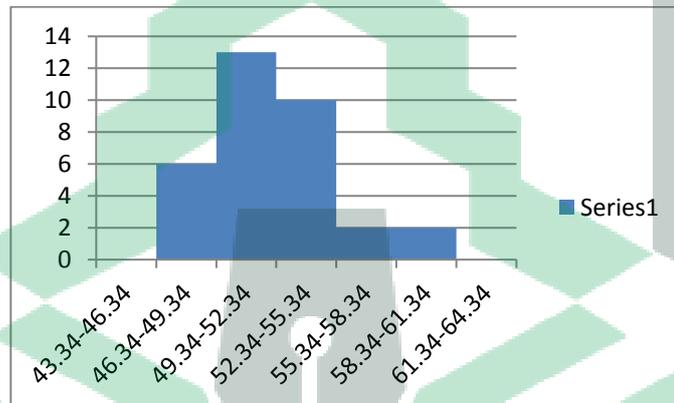
Sumber: Diolah dengan Excel Ver. 22

### Distribusi Frekuensi Data Karakteristik Generasi X

NO	Interval Kelas			Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
		-				
1	43.35	-	46.34	0	0.00	0.00
2	46.35	-	49.34	6	18.18	18.18
3	49.35	-	52.34	13	39.39	57.58
4	52.35	-	55.34	10	30.30	87.88
5	55.35	-	58.34	2	6.06	93.94
6	58.35	-	61.34	2	6.06	100.00
7	61.35	-	64.34	0	0.00	100.00
				33		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

### Histogram Distribusi Variabel Karakteristik Generasi X



Sumber: Diolah dengan Excel Ver. 22

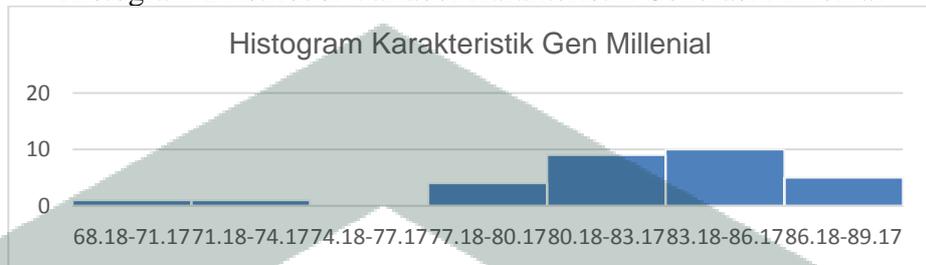
### Distribusi Frekuensi Data Karakteristik Generasi Millennial

NO	Interval Kelas			Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
		-				
1	68.18	-	71.17	1	3.33	3.33
2	71.18	-	74.17	1	3.33	6.67
3	74.18	-	77.17	0	0.00	6.67
4	77.18	-	80.17	4	13.33	20.00
5	80.18	-	83.17	9	30.00	50.00

6	83.18	-	86.17	10	33.33	83.33
7	86.18	-	89.17	5	16.67	100.00
				30		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Histogram Distribusi Variabel Karakteristik Generasi Millennial



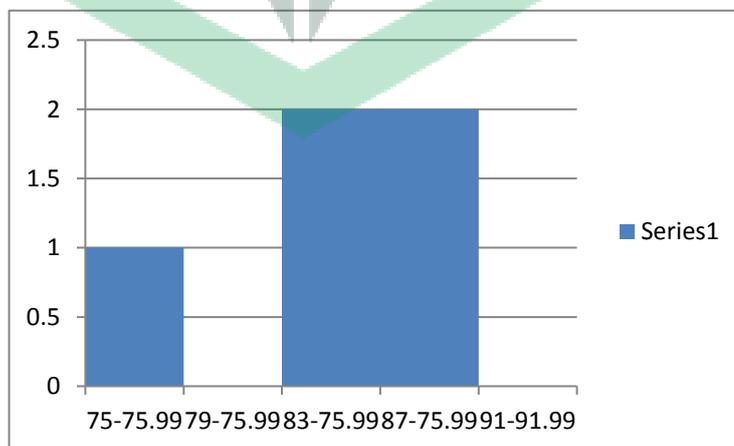
Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Distribusi Frekuensi Data Motivasi Baby Boomers

NO	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	75.00 - 75.99	1	20.00	20.00
2	79.00 - 79.99	0	0.00	20.00
3	83.00 - 83.99	2	40.00	60.00
4	87.00 - 87.99	2	40.00	100.00
5	91.00 - 91.99	0	0.00	100.00
		5		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Histogram Distribusi Variabel Motivasi Baby Boomers



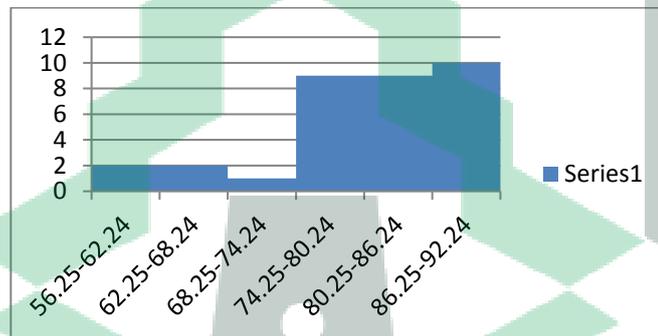
Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Distribusi Frekuensi Data Generasi X

NO	Interval Kelas			Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	56.25	-	62.24	2	6.06	6.06
2	62.25	-	68.24	2	6.06	12.12
3	68.25	-	74.24	1	3.03	15.15
4	74.25	-	80.24	9	27.27	42.42
5	80.25	-	86.24	9	27.27	69.70
6	86.25	-	92.24	10	30.30	100.00
				33		100.00

Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Histogram Driistribusi Variabel Motivasi Generasi X



Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

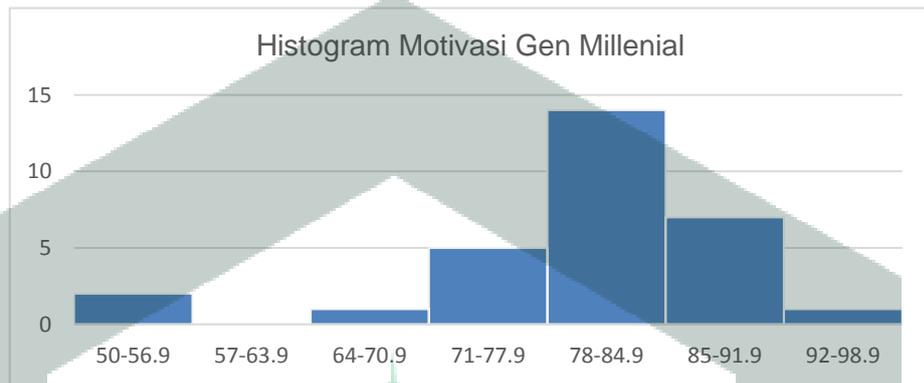
Distribusi Frekuensi Data Motivasi Generasi Millennial

NO	Interval Kelas			Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	50.00	-	56.99	2	6.67	6.67
2	57.00	-	63.99	0	0.00	6.67
3	64.00	-	70.99	1	3.33	10.00
4	71.00	-	77.99	5	16.67	26.67
5	78.00	-	84.99	14	46.67	73.33
6	85.00	-	91.99	7	23.33	96.67

7	92.00	-	98.99	1	3.33	100.00
				30		100.00

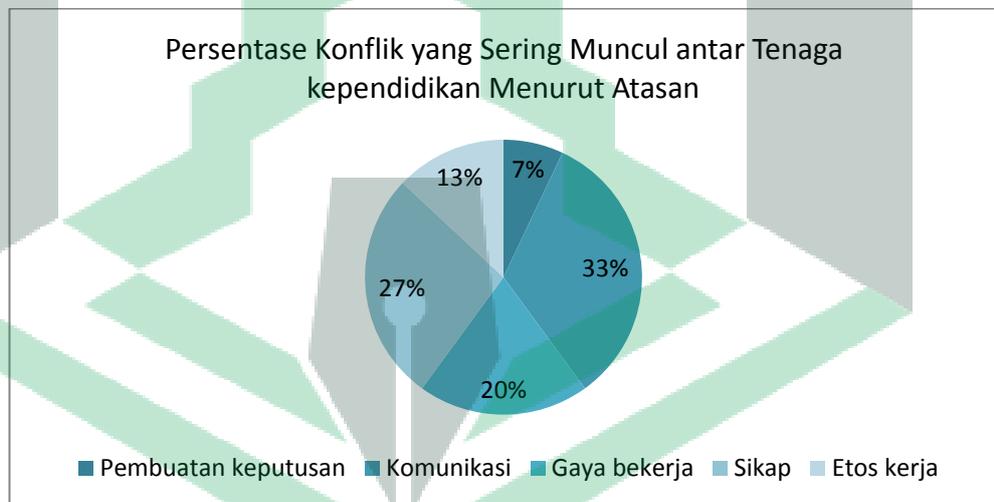
Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Histogram Dristribusi Variabel Motivasi Generasi Millenial



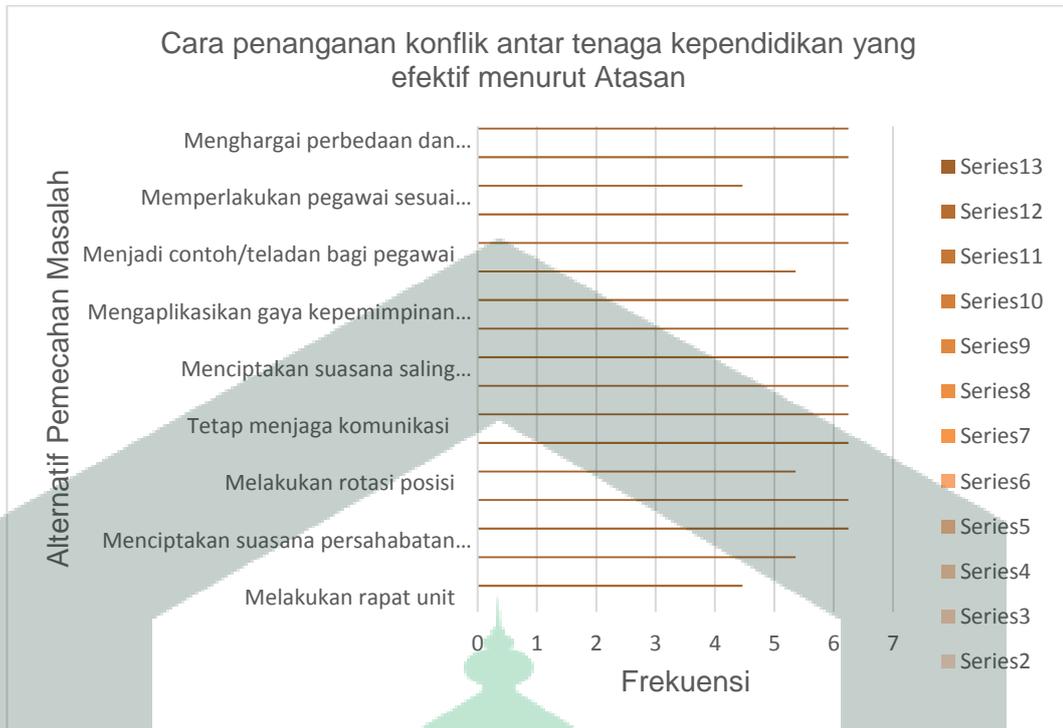
Sumber: Diolah dengan Excel Ver. 22

Histogram Dristribusi Variabel Konflik



Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

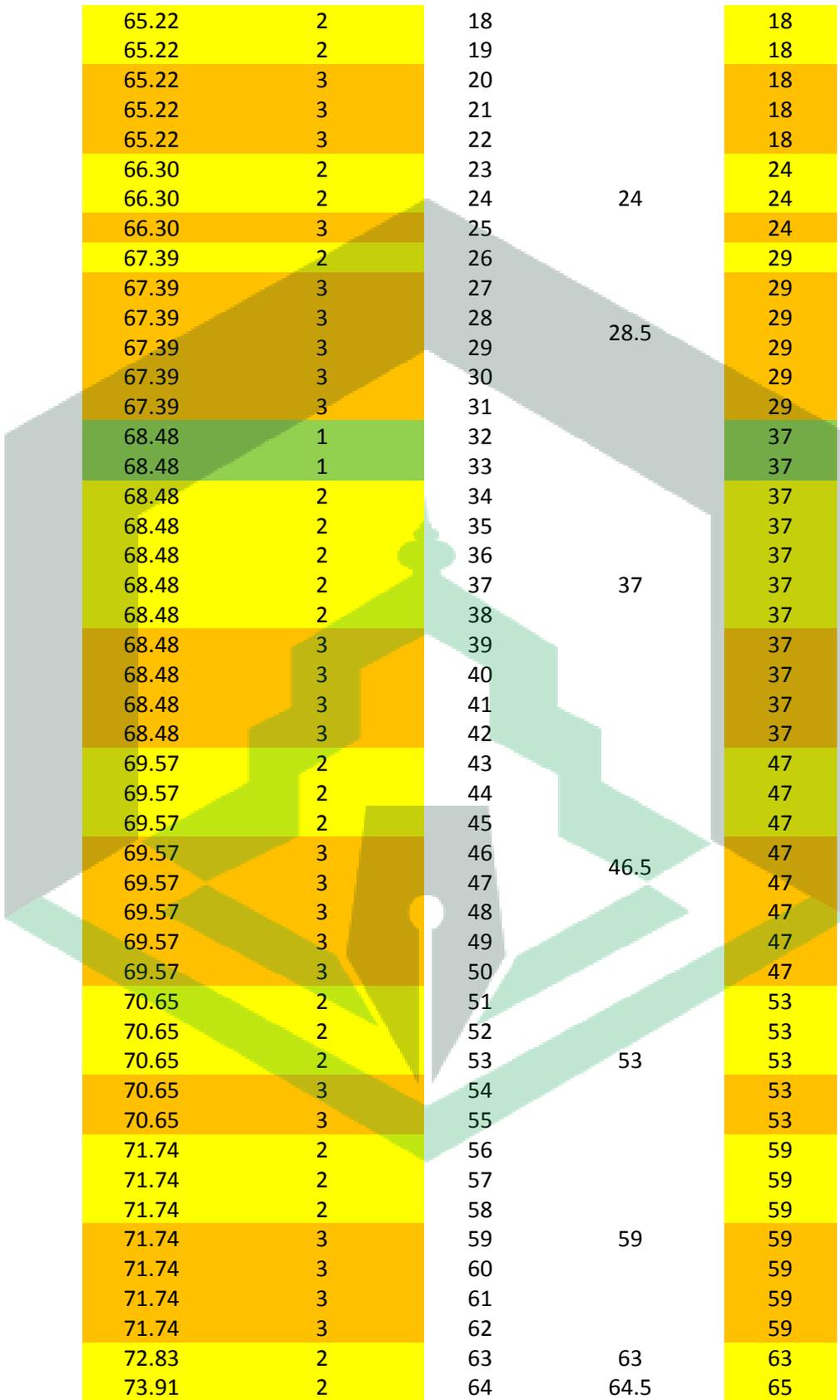
Histogram Dristribusi Variabel Penanganan Konflik



Sumber: Diolah Dengan Excel Ver. 22

Lampiran 3 Jumlah Ranking terbesar hingga terkecil

ET	kelompok	Ranking	Ranking
53.26	2	1	1
55.43	3	2	2
56.52	3	3	3
60.87	2	4	4.5
60.87	3	5	4.5
61.96	2	6	6
63.04	3	7	7.5
63.04	3	8	7.5
64.13	1	9	11
64.13	2	10	11
64.13	2	11	10.5
64.13	2	12	11
65.22	1	13	18
65.22	1	14	18
65.22	2	15	17.5
65.22	2	16	18
65.22	2	17	18

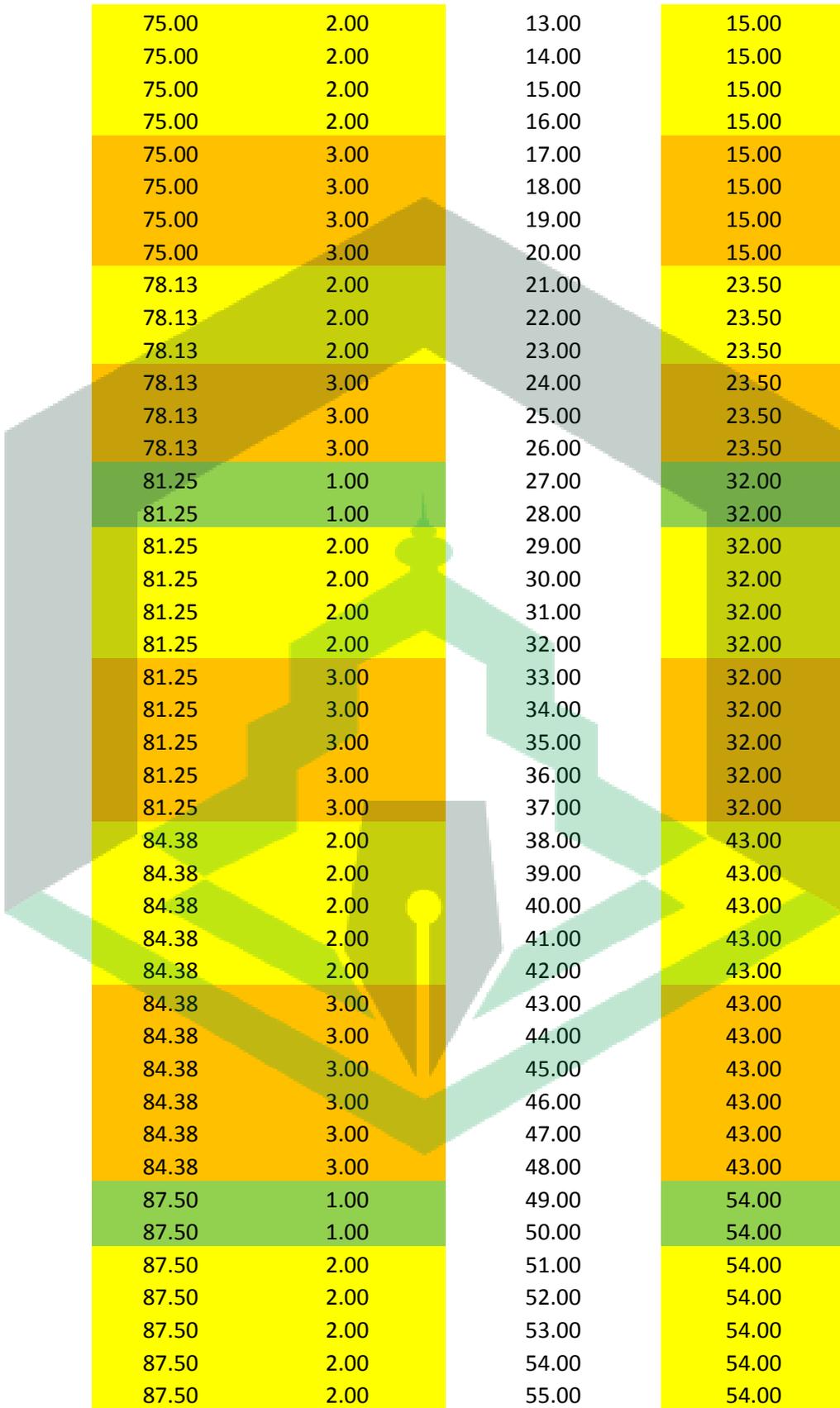


73.91	3	65		65
75.00	2	66	66	66
78.26	2	67	67	67
79.35	2	68	68	68

K	kelompok	Ranking	
68.18	2.00	1.00	1.50
68.18	3.00	2.00	1.50
68.94	2.00	3.00	3.00
71.97	3.00	4.00	4.00
72.73	2.00	5.00	5.00
73.48	2.00	6.00	6.50
73.48	2.00	7.00	6.50
75.00	2.00	8.00	8.00
76.52	2.00	9.00	9.00
77.27	1.00	10.00	11.00
77.27	3.00	11.00	11.00
77.27	3.00	12.00	11.00
78.03	2.00	13.00	13.00
78.79	2.00	14.00	14.00
79.55	2.00	15.00	16.50
79.55	2.00	16.00	16.50
79.55	3.00	17.00	16.50
79.55	3.00	18.00	16.50
80.30	3.00	19.00	19.50
80.30	3.00	20.00	19.50
81.06	1.00	21.00	24.00
81.06	1.00	22.00	24.00
81.06	2.00	23.00	24.00
81.06	2.00	24.00	24.00
81.06	2.00	25.00	24.00
81.06	3.00	26.00	24.00
81.06	3.00	27.00	24.00
81.82	1.00	28.00	30.50
81.82	2.00	29.00	30.50
81.82	3.00	30.00	30.50
81.82	3.00	31.00	30.50
81.82	3.00	32.00	30.50
81.82	3.00	33.00	30.50
82.58	2.00	34.00	35.00
82.58	2.00	35.00	35.00
82.58	3.00	36.00	35.00
83.33	1.00	37.00	39.50
83.33	2.00	38.00	39.50

83.33	2.00	39.00	39.50
83.33	3.00	40.00	39.50
83.33	3.00	41.00	39.50
83.33	3.00	42.00	39.50
84.09	2.00	43.00	46.00
84.09	2.00	44.00	46.00
84.09	2.00	45.00	46.00
84.09	2.00	46.00	46.00
84.09	2.00	47.00	46.00
84.09	3.00	48.00	46.00
84.09	3.00	49.00	46.00
84.85	2.00	50.00	52.50
84.85	2.00	51.00	52.50
84.85	2.00	52.00	52.50
84.85	3.00	53.00	52.50
84.85	3.00	54.00	52.50
84.85	3.00	55.00	52.50
85.61	2.00	56.00	57.00
85.61	3.00	57.00	57.00
85.61	3.00	58.00	57.00
86.36	2.00	59.00	60.00
86.36	3.00	60.00	60.00
86.36	3.00	61.00	60.00
87.12	2.00	62.00	63.00
87.12	3.00	63.00	63.00
87.12	3.00	64.00	63.00
87.88	2.00	65.00	65.50
87.88	3.00	66.00	65.50
91.67	2.00	67.00	67.00
97.73	2.00	68.00	68.00

M	kelompok	Ranking	Ranking
50.00	3.00	1.00	1.00
56.25	2.00	2.00	2.50
56.25	3.00	3.00	2.50
59.38	2.00	4.00	4.00
65.63	2.00	5.00	5.50
65.63	3.00	6.00	5.50
68.75	2.00	7.00	7.00
71.88	2.00	8.00	8.50
71.88	3.00	9.00	8.50
75.00	1.00	10.00	15.00
75.00	2.00	11.00	15.00
75.00	2.00	12.00	15.00



87.50	3.00	56.00	54.00
87.50	3.00	57.00	54.00
87.50	3.00	58.00	54.00
87.50	3.00	59.00	54.00
90.63	2.00	60.00	63.50
90.63	2.00	61.00	63.50
90.63	2.00	62.00	63.50
90.63	2.00	63.00	63.50
90.63	2.00	64.00	63.50
90.63	3.00	65.00	63.50
90.63	3.00	66.00	63.50
90.63	3.00	67.00	63.50
93.75	3.00	68.00	68.00

### HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

Proposal penelitian skripsi berjudul “Efektivitas *Teamwork* Tenaga kependidikan Dengan Gap Usia yang Berbeda di IAIN Palopo” yang diajukan oleh Hawwin Riskillah S, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0206 0086, telah diseminarkan pada hari Senin, 07 Maret 2022, dan telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan penguji, dinyatakan diterima untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Pembimbing II

Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd

Ali Nahrudin Tanal, S.Pd M.Pd.

Tanggal:

Tanggal:

Mengetahui:

a.n Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan



Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd  
NIP. 19740602 199903 1 003





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914

Email: [kontak@iainpalopo.ac.id](mailto:kontak@iainpalopo.ac.id) web: [www.iainpalopo.ac.id](http://www.iainpalopo.ac.id)

Nomor : 29 /In.19/PP.00.9/AK/6/2022

Palopo, 02 Juni 2022

Lamp : -

Perihal : *Penyampaian*

Yth. Hawwin Riskillah S

Di,-

Tempat

*Assalamu Alaikum Wr.Wb.*

Menindaklanjuti surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor: 480/IP/DPMPSTSPN/2022 tanggal 20 Mei 2022 hal Izin Penelitian yang akan dilaksanakan mulai tanggal 20 Mei s.d. 20 Juni 2022. Dengan judul penelitian **"Efektivitas *Teamwork* Pegawai dengan Gap Usia yang berbeda di IAIN Palopo"** maka dengan ini kepada yang bersangkutan disampaikan untuk melakukan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Proses pengambilan data tidak mengganggu aktifitas layanan administrasi;
2. Data yang sifatnya rahasia harus dirahasiakan;
3. Hasil penelitian dalam bentuk skripsi 1 rangkap disimpan di Perpustakaan IAIN Palopo.

Demikian surat penyampaian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu Alaikum Wr.Wb.*

a.n. Rektor

Koordinator Bagian Akademik  
Dan Kemahasiswaan,



Drs. Muhammad Saleh

NIP 196704142005011002



1 2 0 2 2 1 9 0 0 9 0 4 8 0

**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

**ASLI**

**IZIN PENELITIAN**  
NOMOR : 480/IP/DPMTSP/VI/2022

**DASAR HUKUM :**

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 28 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

**MEMBERIKAN IZIN KEPADA**

Nama : HAWWIN RISKILLAH S  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Alamat : Perum. BTP. Bogar Kota Palopo  
Pekerjaan : Mahasiswa  
NIM : 18 0206 0086

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

**EFEKTIVITAS TEAMWORK PEGAWAI DENGAN GAP USIA YANG BERBEDA DI IAIN PALOPO**

Lokasi Penelitian : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
Lamanya Penelitian : 20 Mei 2022 s.d. 20 Juni 2022

**DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo  
Pada tanggal : 20 Mei 2022  
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP

ERICK, K. SIGA, S.Sos  
Pangkat : Penata Tk. I  
NIP : 19830414 200701 1 005

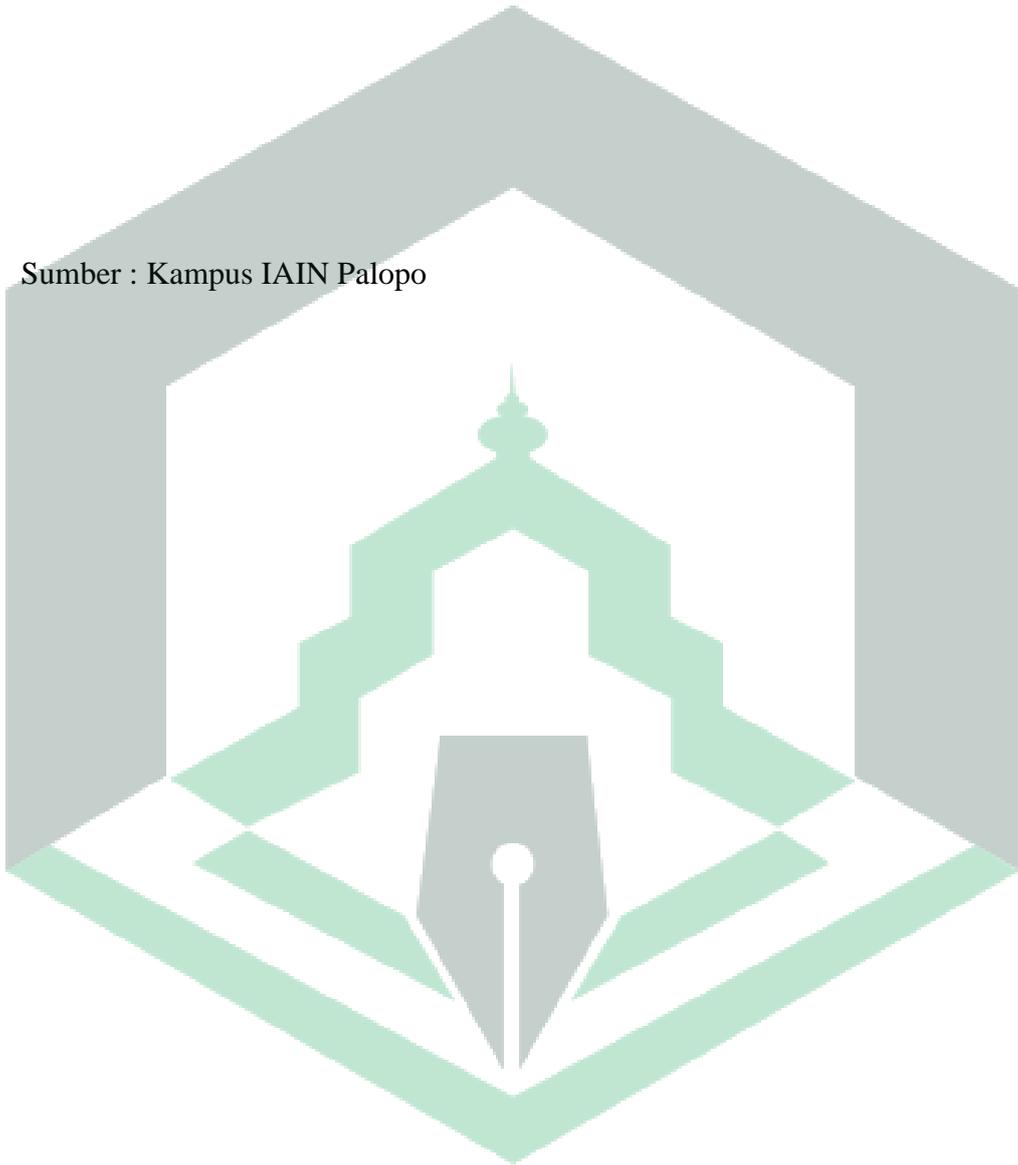
**Tembusan :**

1. Kepala Badan Kestang Prov. Sul-Sel;
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kestang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

## DOKUMENTASI



Sumber : Kampus IAIN Palopo





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Jl. Agstie Kel. Balandi Kec. Bara Kota Palopo 91914

Email: kontak@iainpalopo.ac.id web: www.iainpalopo.ac.id

TENAGA KEPENDIDIKAN IAIN PALOPO BERDASARKAN MASA KERJA

NO.	NAMA PEGAWAI	NIP	PANGKAT/ GOL.	TAHUN MASUK	TAHUN SEKARANG	MASA KERJA
1	Dr. H. MUHDIN, S.Ag., M.Pd.I.	19691231 199703 1 023	PEMBINA UTAMA MADYA, IV/d	1997	2021	24
2	MOHAMMAD KASIM, S.Ag., M.Pd.	19730227 200003 1 003	PEMBINA TK.I, IV/b	2000	2021	21
3	Hj. DAHNIAR, S.Sos.	19671006 200312 2 001	PEMBINA, IV/a	2003	2021	18
4	MATLJUJ, S.Ag.	19690319 199603 1 004	PEMBINA, IV/a	1998	2021	23
5	Ir. M. SYHAB, MP.	19680919 200003 1 005	PEMBINA, IV/a	2000	2021	21
6	Hj. ASRIANI, S.Sos.	19680725 200003 2 001	PEMBINA, IV/a	2000	2021	21
7	Dra. MUHAMMAD SALEH	19670414 200501 1 002	PEMBINA, IV/a	2005	2021	16
8	SYAMSIAR GUNTUR, S.Sos.	19790830 200501 2 003	PEMBINA, IV/a	2005	2021	16
9	KAIMUDDIN, S.Pd.I., M.Pd.	19800222 200312 1 003	PEMBINA, IV/a	2003	2021	18
10	SAEPUL, S.Ag., M.Pd.I.	19720715 200604 1 001	PEMBINA, IV/a	2006	2021	15
11	HURAWATI USMAN, SE.	19810501 200501 2 007	PEMBINA, IV/a	2005	2021	16
12	Dra. H. M. ALINURRININ, M.Pd.I.	19690109 200501 1 002	PEMBINA, IV/a	2005	2021	16
13	Dra. NURMIATI, M.Pd.I.	19710503 200501 2 003	PEMBINA, IV/a	2005	2021	16
14	NURWULAN, S.H.	19710528 200312 2 002	PEMBINA, IV/a	2003	2021	18
15	WAHIDAH DJAFAR, S.Ag.	19720820 200312 2 001	PEMBINA, IV/a	2003	2021	18
16	HARUN, S.Pd., M.Pd.	19821216 200604 1 010	PENATA TK.I, III/d	2006	2021	15
17	NURWAIDA, S.Ag.	19691208 200212 2 002	PEMBINA, IV/a	2002	2021	19
18	MISNAWATI, ST.	19721209 200312 2 002	PENATA TK.I, III/d	2003	2021	18
19	SURIANI, S.Ag.	19750717 200604 2 032	PENATA TK.I, III/d	2006	2021	15
20	ACHMAD HAERAN, SE.	19721115 200212 1 003	PENATA TK.I, III/d	2002	2021	19
21	NURHAENA, S.Pd.	19731006 200604 2 001	PENATA TK.I, III/d	2006	2021	15
22	MUH. AKBAR, S.H., M.H.	19690714 200501 1 005	PENATA TK.I, III/d	2005	2021	16
23	NASARUDDIN, SE.	19630125 200501 1 008	PENATA TK.I, III/d	2009	2021	12
24	FAHIRA HERAWATI, SE., M.Si.	19760406 200501 2 007	PENATA TK.I, III/d	2009	2021	12
25	JUMRANA, S.Ag.	19771101 200701 2 016	PENATA TK.I, III/d	2007	2021	14
26	ICHWAN RAKIB, S.T.	19820319 200604 1 010	PENATA TK.I, III/d	2006	2021	15
27	TENRIGAU, S.H.	19750101 200601 2 022	PENATA TK.I, III/d	2008	2021	13
28	AHMAD KHALIQ, S.Kom.	19860902 200901 1 004	PENATA, III/c	2009	2021	12
29	ANDI ZIAL ASSAAD, SE., M.Ak.	19811208 200901 1 009	PENATA, III/c	2009	2021	12
30	HAMKA, S.Kom.	19770618 200901 1 010	PENATA, III/c	2009	2021	12
31	ARNIATI AMRU, S.Kom.	19790502 200901 2 001	PENATA, III/c	2009	2021	12
32	MUKMIN, S.E.	19820707 200901 1 006	PENATA, III/c	2009	2021	12
33	ALI IMRAN, S.E.	19640217 201101 1 011	PENATA, III/c	2011	2021	10
34	ATIK, S.Sos.	19810822 200312 2 002	PENATA, III/c	2003	2021	18
35	MUNAFRY YUSUF, S.Sos.	19790205 200501 1 007	PENATA, III/c	2005	2021	16
36	TASLIM TAMPA, SE.	19790520 200312 1 001	PENATA, III/c	2003	2021	18
37	RAHMAT, SE.	19741004 201101 1 001	PENATA, III/c	2011	2021	10
38	ARIFUDDIN TAMBONG, S.E.	19750421 201101 1 001	PENATA, III/c	2011	2021	10
39	ABU BAKAR, S.Pd.I.	19800227 200901 1 015	PENATA, III/c	2009	2021	12
40	IRWANSYAH MUGHTAR, S.E.	19810227 200801 1 002	PENATA, III/c	2008	2021	13
41	SYAHRIBAN SAJIN, S.Pd.I.	19791216 200604 2 004	PENATA, III/c	2006	2021	15
42	ABD. RAHMAN, S.Kom., M.T.	19770616 200501 1 008	PENATA, III/c	2005	2021	16
43	DAH ASDIANY, S.Kom.	19781016 201101 2 005	PENATA MUDA TK.I, III/b	2011	2021	10
44	RAODHA HASYIM, S.Fli.	19770922 200701 2 015	PENATA MUDA TK.I, III/b	2007	2021	14
45	HARYANTI, S.Pd.I.	19780701 200901 2 009	PENATA MUDA TK.I, III/b	2009	2021	12
46	SUVRI ABDILLAH, S.Sos.	19771117 201001 1 015	PENATA MUDA TK.I, III/b	2010	2021	11
47	REMA FEBRIYANTIE, S.EI.	19800226 201411 2 001	PENATA MUDA TK.I, III/b	2014	2021	7

54	PATMASARI NUR, S.Ah.	19781019 201411 2 002	PENATA MUDA, III/a	2014	2021	7
55	ANDI IRWIN M., S.Ah.	19800818 201001 1 011	PENATA MUDA, III/a	2010	2021	11
56	SURINDY, S.Kom.	19910512 201408 1 010	PENATA MUDA, III/a	2019	2021	2
57	KHACHIR MURABAK PUTRASRYAM, S.T.	19930709 201903 1 006	PENATA MUDA, III/a	2019	2021	2
58	PURGAN, SE.	19920911 201108 1 007	PENATA MUDA, III/a	2019	2021	2
59	VOT NOVIANITY NURDIN, A.Md.	19971111 201101 2 004	PENATA MUDA, III/a	2011	2021	10
60	SUHARSIH, S.Pd.	19850826 201410 2 005	PENATA MUDA, III/a	2014	2021	7
61	MIFTA FAHRI MULJUR, S.Sos.	19980902 202012 1 011	PENATA MUDA, III/a	2020	2021	1
62	HARMAYANI H., S.I.P.	19981121 200901 2 002	PENATA MUDA, III/a	2009	2021	1
63	HARFIKA, S.Kom.	19800126 202012 2 015	PENATA MUDA, III/a	2020	2021	1
64	ANDI FANZAH MAHMUR	19850314 201001 2 008	PENDATUR, III/c	2010	2021	11
65	BUDHAY ARYAD	19821008 200901 1 006	PENGATUR MUDA TK. I, III/b	2009	2021	12
66	SUDIR B.	19690910 201411 1 001	PENGATUR MUDA TK. I, III/b	2014	2021	7
67	MURYEDIN	19760927 201411 1 001	PENGATUR MUDA, III/a	2014	2021	7
68	INA MUTIARINNAH NURHAM, SE.	19720001 200602 0001	PENATA TK.I, III/a	2009	2021	12
69	JUNAINI MUSTAFA, S.M.	19780162 200602 0007	PENATA TK.I, III/a	2009	2021	12
70	IRVANI AWANAH, S.Sos.	19780303 201001 001 2016	PENATA, III/c	2010	2021	11
71	MUKI ILLAHUDDIN, SE.	19891125 201001 1 005	PENATA MUDA, III/a	2010	2021	11
72	Bayanuddin Munir, S. Pd., M. Pd	19600512 200604 1010	PEMBINA TK. I, IV/b	2006	2021	15
73	Azhwin Retzy, SE.	19830109 200501 1 002	PENATA, III/c	2005	2021	16

ANGKET PENGUKURAN EFEKTIVITAS *TEAMWORK*

Nama Responden: Mulyadi  
 Umur: 24 Tahun  
 Jenis Kelamin: Laki-laki  
 Unit: OK-PP  
 Masa Kerja: 17 Tahun

Tujuan angket atau kuesioner penelitian ini untuk memperoleh data, maka dari itu penentuan responden perlu diperhatikan, agar informasi yang diperoleh dapat secara maksimal guna mengetahui efektivitas *teamwork* pegawai di IAIN Palopo, mengetahui perbedaan karakteristik dan motivasi pegawai di IAIN Palopo, mengetahui bagaimana gap yang sering muncul pada pegawai antar generasi dan untuk mengetahui bagaimana strategi penanganan pemecahan masalah antar generasi di IAIN Palopo.

petunjuk pengisian angket

- responden mengisi identitas terlebih dahulu.
- membaca petunjuk pengisian.
- membaca dengan seksama setiap butir pernyataan dan
- memberikan skor penilaian sesuai apa yang dirasakan.

Mohon membaca secara seksama setiap butir instrumen efektivitas *teamwork* dengan gap usia yang berbeda ditempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja, Jawablah setiap butir pernyataan yang diberikan dan memberikan penilaian tanda ✓ pada kolom pernyataan sesuai apa yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr.

Keterangan Penilaian

Skor 1 : Tidak Setuju  
 Skor 2 : Kurang Setuju  
 Skor 3 : Setuju  
 Skor 4 : Sangat Setuju

Pernyataan Instrumen di isi oleh staf

\*Anggota Tim = Kabag, Kasubag, Kaprodi, Sekprodi, Staf Fakultas, Staf prodi dll.

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
<b>A. Maksud dan Tujuan</b>					
1.	kami menetapkan tujuan yang menantang dan merealisasinya dan mewujudkan visi IAIN Palopo.			✓	
2.	Sebagai salah satu unit kerja di IAIN Palopo, kami bekerja sama untuk mempertahankan posisi teratas.			✓	

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
<b>B. Peran</b>					
1.	Anggota tim di fakultas dan prodi memahami dengan jelas peran mereka dan saling percaya satu sama lain			✓	
2.	Anggota tim mempertimbangkan bagaimana tindakan mereka akan berdampak pada orang lain ketika memutuskan apa yang harus dilakukan			✓	

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
<b>C. Proses Tim</b>					
1.	Komunikasi dalam kelompok kami terbuka dan jujur			✓	
2.	Hasil rapat tim kerja dijalankan dengan produktif				✓
3.	Anggota tim saling memberikan umpan balik dan masukan				✓

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
<b>D. Hubungan Tim</b>					
1.	Anggota tim menghargai kemampuan rekan kerja lainnya dan saling mendukung satu sama lain				✓
2.	Kami mampu mengatasi perbedaan pendapat tanpa merusak hubungan				✓

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
<b>E. Hubungan antar kelompok</b>					
1.	Tim kami menjalin hubungan yang baik dengan tim lain dan saling mendukung satu sama lain			✓	
2.	Kalaborasi kami dengan tim lain produktif (antar prodi, fakultas, unit) bermanfaat dan menorehkan hasil yang baik			✓	

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
<b>F. Pemecahan Masalah</b>					
1.	Pemecahan masalah secara bersama menghasilkan solusi yang efektif			✓	
2.	Ketika tugas saya di dalam tim berubah, maka saya berinisiatif untuk mengkomunikasikannya dengan rekan kerja lain			✓	
3.	Kami menanggapi dan menyelesaikan masalah dengan cepat			✓	
4.	Anggota tim mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah di antara mereka sendiri tanpa melibatkan pimpinan tim	✓			

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
<b>G. Semangat dan komitmen</b>					
1.	Kami sangat berkomitmen untuk tujuan bersama			✓	
2.	Anggota tim mampu beradaptasi ketika mereka menghadapi situasi yang membuat frustrasi			✓	
3.	Kami selalu bertanya pada diri sendiri " bagaimana kita bisa melakukan yang lebih baik besok dari apa yang kita lakukan hari ini?"			✓	

No	Indikator	Penilaian			
		Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
<b>H. Keterampilan dan pembelajaran</b>					
1.	Tim kami menginspirasi fakultas atau unit lain untuk bekerja lebih baik			✓	
2.	Kami menghabiskan sangat sedikit waktu untuk mengeluh tentang hal-hal yang tidak dapat kami kendalikan			✓	

3.	Kami memandang segala sesuatu, bihkan kesalahan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang			✓	
4.	Kami menggunakan berbagai bentuk pelatihan untuk menjaga keterampilan kami tetap mutakhir			✓	
5.	Anggota tim bekerja untuk memastikan kami menggunakan metode praktik terbaik			✓	

\*(Tim = Rekan Kerja sejawat, atasan, dan bawahan)

\*Strategi efektif untuk mengatasi perbedaan karakteristik pegawai yang berbeda generasi

No	Indikator	Penilaian			
		TS	KS	S	SS
<b>Angket Karakteristik</b>					
1.	flexibel terhadap perubahan (+)	1	2	3	4
2.	Berpikiran idealis (+)	1	2	3	4
3.	Menyukai kompetisi (+)	1	2	3	4
4.	Bersikap skeptik (+)	1	2	3	4
5.	Tingkat keterlibatan (+)	1	2	3	4
6.	Kesetiaan (+)	1	2	3	4
7.	Menjunjung tinggi nilai-nilai individual (+)	1	2	3	4
8.	Berorientasi pada tujuan bersama (Organisasi) (+)	1	2	3	4
9.	Kepuasan pribadi (+)	1	2	3	4
10.	Keterampilan menggunakan teknologi (+)	1	2	3	4
11.	Menjunjung tinggi nilai-nilai perbedaan (+)	1	2	3	4
12.	Berjiwa wirasaha (+)	1	2	3	4
13.	Berfikir global (+)	1	2	3	4
14.	Gigih (bersungguh-sungguh) dalam menyelesaikan pekerjaan (+)	1	2	3	4
15.	Ambisius (+)	1	2	3	4
16.	Team player (berkontribusi aktif dalam kegiatan tim) (+)	1	2	3	4

**ANGKET PENGUKURAN KONFLIK DAN PEMECAHAN MASALAH ANTARA  
PEGAWAI YANG BERBEDA GENERASI**

17. Menyukai tantangan (+)	1	2	3	4
18. Mandiri dalam bekerja (+)	1	2	3	4
19. Ketahanan karir, kesejahteraan kehidupan dan keluarga (+)	1	2	3	4
20. Bersikap pragmatis (+)	1	2	3	4
21. Workaholics (gemar bekerja) (+)	1	2	3	4
22. Intens (serius) dalam bekerja (+)	1	2	3	4
23. Tidak memiliki bayangan terhadap masa depan (-)	1	2	3	4
24. Pertumbuhan (karir) pribadi (+)	1	2	3	4
25. Komitmen (+)	1	2	3	4
26. Sopan (terhormat) (+)	1	2	3	4
27. Pemalas (-)	1	2	3	4
28. Suka mengeluh/mereceh/manja (-)	1	2	3	4
29. Agresif (+)	1	2	3	4
30. Etos kerja (+)	1	2	3	4
31. Fokus pada diri sendiri (Karir) (+)	1	2	3	4
32. Mudah beradaptasi (+)	1	2	3	4
33. Kreatif (+)	1	2	3	4

Nama Responden: Dr. Nurdiak, M.Pd.  
 Umur: 35 Tahun  
 Jenis Kelamin: Laki-Laki  
 Unit: Fakultas  
 Masa Kerja: 25 thn

Tujuan angket atau kuesioner penelitian ini untuk memperoleh data, maka dari itu penentuan responden perlu diperhatikan, agar informasi yang diperoleh dapat secara maksimal guna mengetahui karakteristik, motivasi, konflik dan pemecahan masalah antar pegawai yang berbeda generasi di IAIN Palopo.

**petunjuk pengisian angket**

- responden mengisi identitas terlebih dahulu.
- membaca petunjuk pengisian.
- membaca dengan seksama setiap butir pernyataan dan
- memberikan skor penilaian sesuai apa yang dirasakan.

Mohon membaca secara seksama setiap butir instrumen efektivitas *teamwork* dengan gap usia yang berbeda ditempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja, Jawablah setiap butir pernyataan yang diberikan dan memberikan penilaian tanda  pada kolom pernyataan sesuai apa yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr.

**Keterangan Penilaian**  
 Skor 1 : Tidak Setuju  
 Skor 2 : kurang Setuju  
 Skor 3 : Setuju  
 Skor 4 : Sangat Setuju

**Pernyataan Instrumen di isi oleh pimpinan**

\*Menurut pengalaman dan pengamatan anda, konflik apa yang sering muncul di antara pegawai yang berbeda generasi. Lingkariilah salah satu pilihan (Ya/Tidak) yang telah disediakan!

No	Indikator	Penilaian	
		Ya	Tidak
	<b>Angket Konflik</b>		
1.	Pembuatan keputusan		<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Komunikasi	<input checked="" type="checkbox"/>	
3.	Gaya bekerja		<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Sikap		<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Etos kerja		<input checked="" type="checkbox"/>
Silahkan isi kolom dibawah bilamana ada penyebab konflik yang belum sempat di sebutkan			

**\*Strategi efektif untuk mengatasi pemecahan masalah antar pegawai yang berbeda generasi**

No	Indikator	Penilaian			
		TS	KS	S	SS
1.	Melakukan rapat unit	1	2	3	4
2.	Membentuk tim kerja dan membagi peran	1	2	3	4
3.	Menciptakan suasana persahabatan didalam dan diluar kerja	1	2	3	4
4.	Menempatkan pada pekerjaan yang relevan dengan bidang keahlian pegawai yang bersangkutan	1	2	3	4
5.	Melakukan rotasi posisi	1	2	3	4
6.	Memberikan pelatihan dan kesempatan untuk pengembangan karir	1	2	3	4
7.	Tetap menjaga komunikasi	1	2	3	4
8.	Menghormati kompetensi dan inisiatif pegawai	1	2	3	4
9.	Menciptakan suasana saling menghormati dan saling berempati	1	2	3	4
10.	Pembimbingan dan mentoring	1	2	3	4
11.	Mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang canggih	1	2	3	4
12.	Memperlakukan pegawai seperti pelanggan	1	2	3	4
13.	Menjadi contoh/teladan bagi pegawai	1	2	3	4
14.	Memberikan informasi pada masing pegawai yang mengalami kendala/konflik	1	2	3	4
15.	Memperlakukan pegawai sesuai dengan usia dan karakteristiknya	1	2	3	4
16.	Membuka kesempatan seluas-luasnya kepada pegawai untuk membicarakan maalah terkait dengan konflik/kendala dalam bekerja	1	2	3	4
17.	Menghargai perbedaan dan mengapresiasi keragaman kelebihan dari masing-masing pegawai dengan karakteristik yang berbeda-beda	1	2	3	4

Silahkan deskripsikan strategi yang paling efektif untuk meminimalisir gap pegawai yang beda generasi !

## RIWAYAT HIDUP



**Hawwin Riskillah S**, Lahir di Cilallang pada tanggal 30 Oktober 1999. Penulis merupakan anak keenam dari Sembilan bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Sugeng dan ibu Alm. Erna Santi, dan di rawat oleh nenek bernama Juriah dan kakek Alm. Mahmud. Saat ini penulis tinggal di Kelurahan Cilallang, Kecamatan Kamanre Kabupaten Luwu. Pendidikan dasar penulis diselesaikan

pada tahun 2010 di SDN 39 Padangkalua. Pada saat menempuh pendidikan di SD, penulis bergabung dalam organisasi pramuka mulai dari kelas 3 sampai kelas 6 SD. Kemudian pada tahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 02 Belopa pada tahun 2010 hingga tahun 2013. Pada saat menempuh pendidikan di SMP peneliti bergabung di dalam organisasi Osis. Kemudian melanjutkan pendidikan pada tahun 2013 di SMA Budi Utomo Perak Jawa Timur sampai tahun 2016 dan bergabung dalam organisasi ekstrakurikuler di SMA dan mengikuti tes saringan keagamaan dan menjadi ketua manajemen pada saat tes saringan di jombang dan dinyatakan lulus dan mengikuti tahap hingga ke kota kediri jawa timur. Setelah lulus pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan pada tahun 2018 di IAIN Palopo dan mengambil jurusan manajemen pendidikan islam.

Contact person penulis : [hawwinriskillah@gmail.com](mailto:hawwinriskillah@gmail.com)