



Pengaruh Komitmen dan Perbedaan Generasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara

Yesi Rohimah^{1*}, Niluh Putu Evvy Rossanty², Yoberth Kornelius³, Moh. Zeylo Auriza⁴

¹⁻⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Tadulako,
Kota Palu, Indonesia

*Penulis korespondensi: yesirohimah00@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of commitment and generational differences on employee performance at the North Morowali Regency Revenue Agency. This is a quantitative study that identifies the independent variables, namely commitment and generational differences, and the dependent variable, namely performance, with a sample size of 63 people. The sampling technique used was saturated sampling, where all members of the population were included in the sample if the population size was relatively small, less than 30 people. A saturated sample is referred to as a census. The results of this study show that: 1) Based on the results of hypothesis testing, it is known that the variables of Commitment (X1) and Generational Differences (X2) have a significant effect on employee performance at the Regional Revenue Agency of North Morowali Regency. 2) Commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Revenue Agency of North Morowali Regency. 3) Generational Differences have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Revenue Agency of North Morowali Regency.*

Keywords: *Commitment; Generational Differences; Employee Performance; Regional Revenue Agency; North Morowali.*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan perbedaan generasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, di mana penelitian ini melakukan identifikasi terhadap variabel bebas (independen) yaitu komitmen dan perbedaan generasi dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai, dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel apabila jumlah populasi relatif kecil. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus karena seluruh populasi diteliti secara menyeluruh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel Komitmen (X1) dan Perbedaan Generasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara; (2) Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (3) Perbedaan generasi juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kerja instansi tersebut, yang mencerminkan pentingnya sinergi antargenerasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci: Komitmen; Perbedaan Generasi; Kinerja Pegawai; Badan Pendapatan Daerah; Morowali Utara.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek strategis dalam organisasi berperan penting dalam mengelola, mengembangkan, serta memanfaatkan tenaga kerja secara efektif demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Kembauw et al., (2020), manajemen sumber daya manusia adalah proses yang menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Supomo dan Nurhayati dalam Santi dan Solikhah (2021) yang menyebutkan bahwa MSDM merupakan terjemahan dari *Man Power Management*, atau manajemen yang mengatur tenaga kerja manusia dalam sebuah organisasi, yang pada dasarnya berakar dari konsep manajemen personalia. Seiring perkembangan zaman,

peran MSDM semakin vital dalam menghadapi dinamika organisasi modern yang dituntut untuk memberikan pelayanan prima, baik di sektor swasta maupun publik (Widiati, 2021).

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robbins dalam Tarmizi dan Hutazuhut, (2022) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat kerapian, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, serta pengetahuan kerja dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih produktif dan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian visi organisasi. Namun, pencapaian kinerja yang optimal tidak lepas dari faktor internal yang memengaruhi, di antaranya adalah komitmen organisasi dan perbedaan generasi yang hadir dalam lingkungan kerja.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional dan kesediaan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi serta berkontribusi secara maksimal. Menurut Newstrom dalam Wibowo, (2017), komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi dan partisipasi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Mathis dan Jackson dalam Busro, (2018) juga menegaskan bahwa komitmen merupakan tingkat kepercayaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, rasa tanggung jawab, serta kesediaan untuk memberikan usaha terbaik demi keberhasilan organisasi (Luthans & Doh, 2020). Oleh karena itu, keberadaan komitmen yang kuat menjadi salah satu faktor penentu meningkatnya kinerja pegawai.

Selain komitmen, perbedaan generasi juga menjadi fenomena penting yang memengaruhi dinamika kerja di berbagai organisasi. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2021) menunjukkan bahwa penduduk Indonesia terdiri atas empat generasi, yakni *Baby Boomers* (1946–1964), Generasi X (1965–1980), Generasi Y/Milenial (1981–1996), dan Generasi Z (1997–2012). Setiap generasi memiliki karakteristik, nilai, dan cara kerja yang berbeda. *Baby Boomers* dikenal dengan loyalitas dan stabilitas; Generasi X cenderung mandiri dan adaptif; Generasi Y lebih terbuka pada teknologi, kolaborasi, dan transparansi; sedangkan Generasi Z yang baru memasuki dunia kerja lebih identik dengan kreativitas, *multitasking*, serta penguasaan teknologi digital (Putra, 2016). Perbedaan karakteristik ini kerap menimbulkan tantangan dalam organisasi, terutama dalam hal kolaborasi, gaya komunikasi, maupun standar kerja.

Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat memperbesar tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia lintas generasi. Pegawai muda yang terbiasa dengan digitalisasi sering kali mengutamakan kecepatan dan efisiensi, sementara pegawai senior lebih menekankan pada pengalaman dan ketelitian. Perbedaan ini, apabila tidak dikelola dengan

baik, berpotensi menimbulkan kesenjangan dalam kinerja tim, namun di sisi lain juga bisa menjadi kekuatan apabila organisasi mampu mengintegrasikan keunggulan dari masing-masing generasi.

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Morowali Utara sebagai instansi pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam mengelola pendapatan asli daerah melalui kebijakan fiskal, pajak, dan retribusi demi mendukung pembangunan daerah. Namun, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan pimpinan Bapenda, masih terdapat sejumlah kendala terkait kinerja pegawai. Ditemukan fenomena rendahnya komitmen kerja, seperti kurangnya rasa kebersamaan, loyalitas, dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Selain itu, perbedaan generasi juga menjadi tantangan nyata, di mana pegawai dari generasi berbeda menunjukkan gaya kerja yang tidak selalu selaras pegawai senior cenderung teliti namun lambat dalam mengadopsi teknologi, sementara pegawai muda lebih cepat tetapi kadang mengabaikan ketelitian.

Fenomena ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada sistem kerja, tetapi juga pada faktor komitmen pegawai dan kemampuan organisasi dalam mengelola perbedaan generasi. Apabila kedua faktor ini tidak dikelola dengan baik, maka kinerja pegawai sulit mencapai optimal. Kondisi yang dihadapi menunjukkan bahwa komitmen pegawai dan perbedaan generasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Apabila kedua aspek ini dapat dikelola dengan tepat, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, adaptif, dan berdaya saing. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan perbedaan generasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

2. KAJIAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat vital dalam organisasi karena keberhasilan maupun kegagalan pencapaian tujuan banyak dipengaruhi oleh kualitas manusianya. Menurut Rahardjo (2022), manajemen SDM adalah proses pengelolaan orang dalam organisasi secara terstruktur mulai dari perekrutan, retensi, pengaturan gaji, pengembangan kinerja, hingga pengakhiran hubungan kerja. SDM berperan strategis sebagai penggerak utama organisasi, sebab sebagian besar masalah organisasi berasal dari faktor manusia dibandingkan faktor teknis atau fisik.

Dimensi penting dalam pengelolaan SDM mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan keterampilan, pengaturan sistem kompensasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Selain itu, faktor-faktor yang menentukan efektivitas SDM antara lain kesadaran individu, aturan yang berlaku, keterampilan dan kemampuan kerja, pendapatan, serta sarana pelayanan yang tersedia. Kombinasi antara dimensi dan faktor tersebut menentukan sejauh mana SDM dapat berkontribusi secara optimal terhadap keberhasilan organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam loyalitas, penerimaan terhadap nilai, dan kesediaan berkontribusi untuk mencapai tujuan. Priansa, (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi pegawai terhadap misi organisasi, sedangkan Wibowo, (2016) menekankan bahwa komitmen merefleksikan loyalitas sekaligus dorongan untuk tetap bertahan.

Komitmen ini memiliki tiga dimensi utama menurut Allen dan Meyer (dalam Tobing, 2009), yaitu: komitmen afektif (keterikatan emosional dengan organisasi), komitmen berkelanjutan (bertahan karena pertimbangan biaya atau kebutuhan), dan komitmen normatif (dorongan moral untuk tetap loyal). Faktor-faktor yang membentuk komitmen antara lain kesadaran individu, aturan organisasi, pendapatan, keterampilan, serta ketersediaan sarana pelayanan. Semakin baik faktor-faktor tersebut dikelola, semakin kuat pula tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Perbedaan Generasi

Perbedaan generasi dalam dunia kerja merupakan salah satu tantangan manajemen SDM modern. Mannheim, (1927) menjelaskan bahwa generasi terbentuk karena kesamaan pengalaman historis dan sosial pada rentang usia tertentu. Ryder (dalam Jayawangsa, 2021) menambahkan bahwa generasi terbentuk oleh peristiwa besar yang dialami bersama sehingga melahirkan karakteristik yang berbeda.

Dalam praktiknya, generasi X dikenal mandiri dan menghargai keseimbangan kerja-hidup, generasi Y (milenial) dicirikan dengan keterampilan digital, kolaboratif, dan orientasi pada makna kerja, sedangkan generasi Z lebih inovatif, *multitasking*, dan fleksibel (Wantalangi *et al.*, 2021).

Dimensi perbedaan generasi dapat dilihat dari kebiasaan kerja (*work habit*), hubungan kerja (*work relationship*), tujuan kerja (*work aims*), dan realisasi diri (*self realization*) (Bencsik & Machova, 2016). Faktor yang memengaruhi perbedaan generasi antara lain aspek demografi, kejadian historis, kepercayaan, perilaku, hingga perubahan politik dan budaya (Parry & Urwin,

2011). Dengan memahami perbedaan ini, organisasi dapat mengelola keberagaman tenaga kerja dan meminimalisasi konflik antar generasi di tempat kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Robbins (dalam Muslih *et al.*, 2022) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan individu dibandingkan dengan standar atau target kerja tertentu. Sutrisno (dalam Marayasa *et al.*, 2019) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil perilaku kerja yang terukur melalui pencapaian tugas.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja (Kasmir dalam Juniarti & Putri, 2021). Adapun indikator kinerja menurut Robbins (dalam Hutasuht, 2022) mencakup ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas hasil kerja, kerapian pekerjaan, serta pengetahuan kerja. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan output kerja, tetapi juga menjadi gambaran efektivitas manajemen SDM secara keseluruhan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif asosiatif untuk menganalisis pengaruh komitmen dan perbedaan generasi terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian ditetapkan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Populasi dan Sampel. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara yang berjumlah 63 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Instrumen penelitian mencakup indikator variabel media sosial, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai yang telah disesuaikan dengan teori dan penelitian sebelumnya. Uji validitas menunjukkan seluruh item memiliki nilai korelasi lebih besar dari r-tabel, sedangkan uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 yang menandakan instrumen reliabel.

Alat Analisis Data. Data dianalisis dengan bantuan SPSS versi 26 melalui uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda menggunakan uji-F untuk menilai pengaruh simultan dan uji-t untuk menilai pengaruh parsial. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%.

Model penelitian digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dengan Y adalah kinerja pegawai, X_1 komitmen, X_2 perbedaan generasi, α konstanta, β_1 , β_2 koefisien regresi, e adalah eror.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Morowali Utara Nomor 40 Tahun 2018 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Badan Daerah. Di mana sebelum berdiri secara definitif, merupakan bagian dari Badan Pengelolaan Keuangan Daerah. Berlokasi di Kelurahan Bahoue, Kecamatan Petasia, Kabupaten Morowali Utara. Analisis demografis menunjukkan bahwa sampel didominasi oleh responden perempuan (60,4%), dengan kelompok usia terbesar berada pada rentang 41-50 tahun (36,5%), yang mencerminkan proporsi signifikan dalam struktur organisasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada fase usia matang dengan pengalaman kerja yang cukup panjang, Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebesar 92,1% menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, yang pada umumnya berkontribusi terhadap pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan, dan dari sisi masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 0-10 tahun sebesar 57,1% menunjukkan bahwa terdapat dinamika regenerasi dan perkembangan karier dalam organisasi, di mana para pegawai sedang dalam proses membangun pengalaman, mengembangkan kompetensi, dan menyesuaikan diri dengan budaya kerja organisasi.

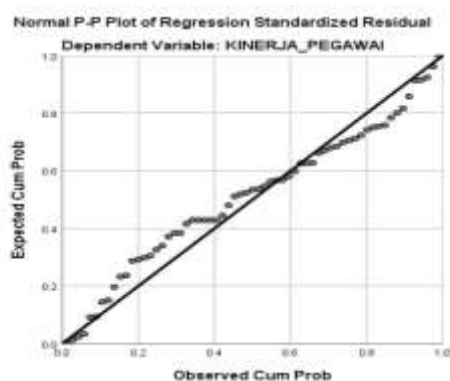
Hasil Analisis Regresi Linier berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linier berganda.

	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
Model					
1 (Constant)	3.747	5.318		.705	.484
KOMITMEN	.391	.181	.214	2.161	.035
PERBEDAAN_GENERASI	.891	.131	.673	6.796	.000
R = 0,837			Sig F = 0,000		
R Square (R2) = 0,700			F Hitung = 70,092		
Adjusted R Square = 0,690					

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 1, di peroleh model persamaan $Y = 3,747 + 0,391.X_1 + 0,891.X_2$ yang menunjukkan bahwa Nilai konstanta sebesar 3,747 artinya jika variabel komitmen dan perbedaan generasi sebesar 0 maka kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Morowali Utara pada penelitian ini bernilai sebesar 3,747. Variabel komitmen (X_1) dengan koefisien regresi sebesar 0,391 berarti terjadi pengaruh yang positif antara komitmen dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik komitmen pegawai maka akan menaikkan kinerja pegawai. Variabel perbedaan generasi (X_2) dengan koefisien regresi sebesar 0,891 berarti terjadi pengaruh yang positif antara perbedaan generasi dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik pengelolaan dan pemahaman terhadap perbedaan generasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan tabel dan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perbedaan generasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan komitmen kerja.

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas.

Berdasarkan gambar 1 disimpulkan bahwa distribusi normal regresi yang ditujukan pada gambar titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal penyebarannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

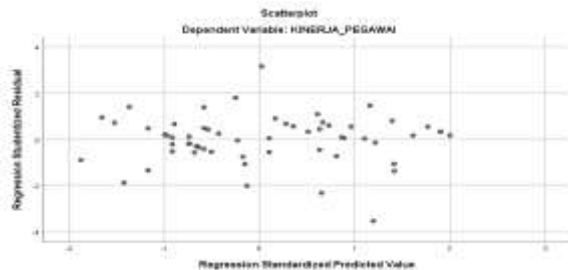
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas.

No	Variabel Independen	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
1	Komitmen (X_1)	0,509	1,963	Non Multikolinearitas
2	Perbedaan Generasi (X_2)	0,509	1,963	Non Multikolinearitas

Dari tabel 2 maka dapat diketahui besarnya nilai korelasi antara variabel bebas (independen) yang ada. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa korelasi antara variabel-variabel independen memiliki $VIF\ 1,963 < 10$ dan nilai $Tolerance\ 0,509 > 0,1$. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa tidak adanya variabel saling berhubungan atau korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan grafik *Scatterplot* dalam uji heteroskedastisitas terlihat bahwa titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 dalam sumbu Y tersebar secara acak dengan hasil uji tersebut maka dapat di simpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini dapat dipakai dalam memprediksi variabel dependen yang didasari pada pengaruh variabel-variabel independen.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji t.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	3.747	5.318		.705	.484
KOMITMEN	.391	.181	.214	2.161	.035
PERBEDAAN_GENERASI	.891	.131	.673	6.796	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Berdasarkan tabel 3 hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen (X_1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,391 sementara tingkat signifikansi sebesar 0,035 di mana $Sig < \alpha$ ($0,035 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara variabel perbedaan generasi (X_2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,891, sementara nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa variabel perbedaan generasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1578.420	2	789.210	70.092	.000 ^b
	Residual	675.580	60	11.260		
	Total	2254.000	62			
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), PERBEDAAN_GENERASI, KOMITMEN						

Berdasarkan tabel 3 maka F test memperoleh nilai 70,092 pada taraf $\alpha = 0,05$ atau F sig. $< 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara serempak variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa komitmen dan perbedaan generasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Morowali Utara.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.690	3.35554
a. Predictors: (Constant), PERBEDAAN_GENERASI, KOMITMEN				

Berdasarkan tabel 3 maka diperoleh Nilai R Square atau koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,700 yang artinya pengaruh komitmen dan perbedaan generasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara adalah sebesar 70,0% sedangkan 30,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan Koefisien korelasi (R) memiliki nilai sebesar 0,837 yang artinya bahwa variabel yang di teliti yaitu komitmen dan perbedaan generasi mempunyai hubungan kuat dengan variabel terikatnya (kinerja pegawai) sebesar 83,7%.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen dan Perbedaan Generasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa komitmen dan perbedaan generasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Komitmen organisasi tercermin dalam dedikasi pegawai terhadap tugas, keterlibatan dalam pekerjaan, serta keinginan untuk

berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan kedisiplinan, integritas, dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Sutanto (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, perbedaan generasi juga terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam lingkungan kerja yang terdiri atas berbagai generasi, seperti generasi Baby Boomers, X, Y, dan Z, perbedaan dalam nilai, gaya komunikasi, dan cara kerja dapat menjadi tantangan sekaligus peluang. Pengelolaan perbedaan ini secara bijak dapat menciptakan sinergi antargenerasi yang mendukung produktivitas. Hal ini sesuai dengan penelitian Prayogi (2024) yang menyatakan bahwa perbedaan generasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, terutama dalam hal adaptasi, fleksibilitas, dan kolaborasi tim.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya dan menegaskan bahwa baik komitmen organisasi maupun perbedaan generasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika kedua faktor ini dikelola dengan baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menganalisis uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Hasil ini didukung dengan tanggapan responden terhadap variabel komitmen dengan tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara merasakan bahwa komitmen dalam ketiga dimensi tersebut sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang loyal, bertanggung jawab, dan produktif. Perasaan memiliki dan keterikatan emosional mendorong pegawai untuk tetap memberikan kinerja terbaik. Kesadaran akan pentingnya stabilitas kerja memperkuat keberlangsungan pegawai dalam organisasi, dan rasa tanggung jawab moral memperkuat loyalitas dan dedikasi terhadap pekerjaan.

Secara keseluruhan, penerapan ketiga dimensi komitmen ini mampu memperkuat kinerja individu dan organisasi, meningkatkan efisiensi, serta mendukung pencapaian visi dan misi instansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan

Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara dapat terbentuk dan ditingkatkan melalui komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Semakin tinggi komitmen pegawai, maka semakin besar pula kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fertika dan Adrian (2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, membangun dan mempertahankan komitmen yang kuat menjadi salah satu strategi penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Perbedaan Generasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara

Perbedaan generasi merupakan variasi karakteristik, nilai, dan preferensi kerja yang muncul dari keberagaman usia antar pegawai di lingkungan organisasi. Berdasarkan Pengujian Hipotesis variabel perbedaan generasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman generasi dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi cara pegawai bekerja dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa perbedaan generasi yang mencakup kebiasaan kerja, hubungan kerja, tujuan kerja, dan realisasi diri, memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Manajemen yang mampu mengelola perbedaan generasi secara efektif akan memperoleh keuntungan berupa lingkungan kerja yang dinamis, adaptif, dan inovatif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Prayogi, (2024), yang menunjukkan bahwa perbedaan generasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam hal komunikasi lintas generasi, adaptasi terhadap perubahan, dan penghargaan terhadap nilai-nilai kerja yang beragam.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen (X_1) dan perbedaan generasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara, komitmen (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara dan perbedaan generasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Sejalan dengan kesimpulan tersebut, diharapkan pegawai dapat meningkatkan komitmen kontinuan dengan mempertahankan dan memperkuat persepsi positif terhadap manfaat yang diperoleh selama bekerja. Upaya ini dapat dilakukan melalui kejelasan jalur karier, peningkatan kesejahteraan, serta penerapan sistem penghargaan yang adil dan transparan agar pegawai semakin merasa bahwa keberadaannya memberikan manfaat, sehingga memperkuat keinginan untuk bertahan dan berkontribusi dalam jangka panjang.

Selain itu, penting bagi pegawai dari berbagai generasi untuk memperkuat pemahaman dan kesetaraan persepsi antar generasi, khususnya terkait nilai-nilai kerja seperti kedisiplinan. Budaya kerja yang inklusif perlu dibangun dengan menekankan bahwa perbedaan generasi bukanlah hambatan, melainkan kekuatan yang dapat dikelola melalui pelatihan bersama, pembiasaan nilai organisasi, serta komunikasi yang terbuka dan saling menghargai. Dengan demikian, setiap pegawai, baik generasi muda maupun senior, dapat saling memahami, menghormati cara kerja masing-masing, dan bersama-sama menjaga standar kedisiplinan demi mendukung kinerja organisasi secara optimal.

Di samping itu, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Morowali Utara diharapkan meningkatkan pemahaman pegawai terhadap prosedur kerja melalui pelatihan teknis yang lebih terarah dan pembekalan rutin mengenai standar operasional yang berlaku. Penyediaan panduan kerja yang mudah diakses serta penguatan sistem supervisi dan pendampingan, terutama bagi pegawai baru atau lintas generasi, juga sangat diperlukan agar pegawai dapat menjalankan tugas dengan lebih percaya diri, akurat, dan sesuai prosedur, sehingga kinerja instansi dapat terus meningkat secara berkelanjutan. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan objek yang sama, sebaiknya menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Bencsik, A., & Machova, R. (2016, April). Knowledge sharing problems from the viewpoint of intergeneration management. In ICMLG2016 - 4th International Conference on Management, Leadership and Governance (p. 42). Academic Conferences and Publishing Limited.
- BPS. (2021). Hasil sensus penduduk. Badan Pusat Statistik.
- Fertika, V., & Adrian, A. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(3), 138–152.

- Jayawangsa. (2021). Penjaminan mutu pendidikan Bahasa Bali pada generasi digital dan relevansinya pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 2(1), 39–48.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). Faktor-faktor dominan yang memengaruhi kinerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Kembauw, E., Mulyono, S., Ismainar, H., Bairizki, A., Muniarty, P., Yuningsih, E., ... & Aisya, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Meglich, P. A., & Valentine, S. R. (2021). *Human resource management*. Singapore: Cengage.
- Muslih, M., & Zamara, N. (2022). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(4), 353–371.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96.
- Prayogi, M. A. (2024). *Pengaruh komunikasi dan perbedaan generasi terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan (Tesis Magister)*. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (pp. 1–114). Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.
- Santi, D., & Sholikhah, N. (2021). Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 11(1), 31–37.
- Wantalangi, R., et al. (2021). Model pembinaan. *CARAKA: Jurnal Teologi Biblika dan Praktika*, 2(2), 125–142.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.