



Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato (*Employee Work Commitment at The Lemito District Sub-District Office, Pohuwato Regency*)

Adisty Zahrawanty Laisa¹, Yanti Aneta², Muchtar Ahmad³

^{1,2,3}Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo
adistylaisa51@gmail.com¹, yantianeta@ung.ac.id², muchtar.ahmad@ung.ac.id³

Article Info	Abstract
Article history: Received: 2 Juli 2026 Revised: 15 Juli 20206 Accepted: 16 Juli 2026 Keywords: Work Commitment Employee Performance Qualitative Research Public Service Kata Kunci: Komitmen Kerja Kinerja Pegawai Penelitian Kualitatif Pelayanan Publik	This research aims to provide a detailed description and comprehensive understanding of employee work commitment at the Lemito District Office, Pohuwato Regency, and its impact on employee performance. This research is motivated by various problems related to employee performance that are still frequently encountered, including low work discipline, declining work motivation, a lack of a sense of responsibility, and limited employee awareness of their contributions to achieving organizational goals. This research employs a qualitative, descriptive research design. This approach was chosen to obtain an in-depth understanding of the phenomenon of employee work commitment through direct observation, interviews, and document analysis. Research respondents were selected purposively, including the regent, the district secretary, department heads, and staff. Data collection techniques included in-depth interviews, observation, and document analysis. Based on the research findings, it can be concluded that employee work commitment at the Lemito District Office is formed through three dimensions: Affective commitment, Continuance commitment, and normative commitment. Affective commitment is evident in employees' emotional attachment to the organization; however, there is still room for improvement. Continuance commitment arises from the need for job stability and the benefits derived from the employment. Meanwhile, normative commitment is reflected in employees' moral awareness in carrying out their duties and responsibilities as government officials. Overall, employee work commitment is fairly good, but not yet optimal in supporting improved performance and quality of public services. Therefore, efforts to enhance commitment through motivation, recognition, and continuous development are necessary to maximize employee performance. Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran terperinci dan pemahaman menyeluruh mengenai komitmen kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lemito, Kabupaten Pohuwato, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh berbagai permasalahan terkait kinerja karyawan yang masih sering ditemui, antara lain rendahnya disiplin kerja, menurunnya motivasi kerja, kurangnya rasa tanggung jawab, serta kesadaran karyawan yang terbatas akan kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai fenomena komitmen kerja karyawan melalui observasi langsung, wawancara, dan analisis dokumen. Responden penelitian dipilih secara purposif, meliputi bupati, sekretaris kabupaten, kepala bagian, dan staf. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi

wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lemito terbentuk dalam tiga dimensi: komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Komitmen afektif terlihat dari ikatan emosional yang dirasakan pegawai terhadap organisasi; namun, masih terdapat ruang untuk perbaikan. Komitmen kontinuitas muncul dari kebutuhan akan stabilitas pekerjaan dan manfaat yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Sementara itu, komitmen normatif tercermin dalam kesadaran moral pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pejabat pemerintah. Secara keseluruhan, komitmen kerja pegawai sudah cukup baik, namun belum optimal dalam mendukung peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan komitmen melalui pemberian motivasi, penghargaan, serta pembinaan yang berkelanjutan agar kinerja pegawai dapat semaksimal mungkin. Secara keseluruhan, komitmen pegawai terhadap pekerjaannya cukup kuat; namun, hal ini belum sepenuhnya efektif dalam mendorong peningkatan kinerja dan kualitas layanan publik. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memperkuat komitmen ini melalui motivasi berkelanjutan, pengakuan, dan pelatihan agar kinerja pegawai dapat dimaksimalkan.

Corresponding Author:

Adisty Zahrawanty Laisa
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Gorontalo
adistylaisa51@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kinerja aparatur pemerintah merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Organisasi sektor publik dituntut mampu memberikan pelayanan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel sesuai dengan harapan masyarakat. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Tanpa adanya komitmen kerja yang kuat, pelaksanaan tugas pemerintahan akan sulit mencapai hasil yang optimal (Tahir et al., 2025).

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan masyarakat, sekaligus perekat persatuan bangsa. Dalam menjalankan fungsi tersebut, ASN dituntut tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki integritas, loyalitas, disiplin, dan tanggung jawab terhadap organisasi. Oleh karena itu, komitmen kerja menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan keberhasilan organisasi pemerintah (Ahmad et al., 2022).

Komitmen kerja merupakan sikap psikologis yang menunjukkan keterikatan seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, kesediaan bekerja secara maksimal, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen kerja dapat mengakibatkan menurunnya disiplin, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, rendahnya produktivitas, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada Masyarakat (Tohopi et al., 2023).

Menurut Allen dan Meyer (1991), komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan manfaat yang diperoleh apabila tetap menjadi anggota organisasi, sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan rasa tanggung jawab moral untuk tetap mengabdikan kepada organisasi (Aneta et al., 2025a).

Ketiga dimensi komitmen tersebut memiliki peranan yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen afektif akan bekerja dengan penuh semangat karena merasa menjadi bagian dari organisasi. Pegawai dengan komitmen berkelanjutan akan mempertimbangkan berbagai manfaat yang diperoleh selama bekerja, sedangkan pegawai yang memiliki komitmen normatif akan menjalankan pekerjaannya karena merasa memiliki kewajiban moral untuk memberikan pengabdian terbaik kepada organisasi (Aneta et al., 2025b).

Dalam perspektif administrasi publik, komitmen kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Organisasi pemerintah tidak hanya dituntut mencapai target kinerja, tetapi juga mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Hal tersebut hanya dapat diwujudkan apabila seluruh aparatur memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas, organisasi, dan masyarakat sebagai penerima layanan (Wardhani et al., 2023).

Kecamatan merupakan perangkat daerah yang memiliki fungsi penting dalam mendekatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Sebagai perpanjangan tangan pemerintah kabupaten, kecamatan memiliki berbagai tugas administratif, koordinatif, dan pelayanan publik yang berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, kualitas pelayanan di tingkat kecamatan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kantor Kecamatan Lemito, Kabupaten Pohuwato, merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Untuk melaksanakan tugas tersebut secara optimal, dibutuhkan pegawai yang memiliki komitmen kerja tinggi sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara profesional, tepat waktu, dan sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan (Oktaria et al., 2025).

Berdasarkan kondisi di lapangan, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan komitmen kerja pegawai. Salah satu permasalahan yang terlihat adalah masih adanya pegawai yang datang terlambat, tidak hadir tanpa alasan yang jelas, serta belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan tanggung jawab pegawai masih perlu ditingkatkan agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih optimal.

Data absensi pegawai selama tahun 2024 menunjukkan adanya sejumlah ketidakhadiran, keterlambatan, serta izin yang cukup tinggi pada beberapa bulan tertentu. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan harapan organisasi. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka efektivitas pelayanan publik dapat terganggu dan berdampak terhadap kepuasan masyarakat.

Selain data absensi, hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) juga menunjukkan adanya perbedaan capaian kinerja antarpegawai. Sebagian pegawai mampu mempertahankan nilai kinerja yang tinggi secara konsisten, sementara sebagian lainnya masih mengalami fluktuasi. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat komitmen kerja setiap pegawai tidak sama sehingga memengaruhi hasil kerja yang dicapai.

Komitmen kerja yang rendah dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kurangnya motivasi, rendahnya kepuasan kerja, kurang optimalnya komunikasi organisasi, terbatasnya kesempatan pengembangan kompetensi, serta lemahnya pengawasan dari pimpinan. Sebaliknya, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai memiliki loyalitas dan semangat kerja yang lebih tinggi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan disiplin yang lebih baik, produktivitas yang tinggi, serta memiliki keinginan kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komitmen kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada organisasi sektor swasta maupun instansi pemerintah tingkat provinsi dan kementerian. Penelitian yang mengkaji komitmen kerja pegawai pada tingkat kecamatan, khususnya di Kabupaten Pohuwato, masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian ini menjadi penting karena memberikan gambaran empiris mengenai kondisi komitmen kerja pegawai pada organisasi pemerintah tingkat kecamatan. Hasil penelitian diharapkan mampu menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen kerja pegawai serta dampaknya terhadap pencapaian kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Teori Allen dan Meyer dipilih sebagai landasan analisis karena merupakan salah satu teori yang paling banyak digunakan dalam mengkaji komitmen organisasi. Teori ini mampu menjelaskan berbagai alasan seseorang tetap bertahan dalam organisasi melalui pendekatan afektif, berkelanjutan, dan normatif. Dengan demikian, teori tersebut dinilai relevan untuk menganalisis kondisi komitmen kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato (Setiawan et al., 2025).

Melalui pendekatan teori tersebut, penelitian dapat mengidentifikasi dimensi komitmen mana yang paling dominan memengaruhi perilaku kerja pegawai. Hasil identifikasi tersebut diharapkan menjadi dasar bagi organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan komitmen kerja melalui pembinaan, pelatihan, pengembangan kompetensi, maupun perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada pimpinan Kantor Kecamatan Lemito mengenai pentingnya membangun budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen kerja

pegawai. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, serta komunikasi yang efektif akan lebih mudah meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai.

Selain memberikan manfaat praktis, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu administrasi publik, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik. Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan kajian mengenai komitmen organisasi, kinerja pegawai, maupun pelayanan publik pada instansi pemerintahan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato berdasarkan dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif menurut teori Allen dan Meyer. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik dapat berjalan secara lebih efektif, profesional, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman secara mendalam mengenai fenomena komitmen kerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi secara komprehensif mengenai perilaku, sikap, pengalaman, serta persepsi pegawai terhadap komitmen kerja yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di Kantor Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato. Pemilihan lokasi didasarkan pada adanya fenomena yang menunjukkan masih terdapat permasalahan terkait komitmen kerja pegawai, seperti kedisiplinan, kehadiran, serta pencapaian kinerja yang belum optimal. Penelitian dilakukan selama proses pengumpulan data lapangan dengan menyesuaikan jadwal kegiatan pelayanan di kantor sehingga informasi yang diperoleh benar-benar menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam dengan informan yang dianggap mengetahui dan memahami kondisi komitmen kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lemito. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Informan terdiri atas Camat, Sekretaris Camat, kepala seksi, kepala subbagian, serta beberapa staf yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pelayanan publik. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumen organisasi, laporan kinerja, daftar absensi pegawai, peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah, serta berbagai referensi yang relevan dengan fokus penelitian (Sitepu, 2025).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung aktivitas kerja pegawai, interaksi antarpegawai, serta pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Wawancara mendalam digunakan untuk memperoleh informasi mengenai bentuk komitmen kerja pegawai berdasarkan pengalaman dan pandangan para informan. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen pendukung seperti struktur organisasi, data kepegawaian, daftar absensi, penilaian kinerja pegawai, serta dokumen lain yang berkaitan dengan objek penelitian sehingga dapat memperkuat hasil analisis (Anwar, 2022).

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (human instrument). Peneliti berperan secara langsung dalam merencanakan penelitian, menentukan informan, melakukan observasi, melaksanakan wawancara, mengumpulkan dokumen, menganalisis data, hingga menarik kesimpulan. Untuk mendukung proses pengumpulan data, peneliti juga menggunakan pedoman wawancara, lembar observasi, alat perekam suara, kamera, serta buku catatan lapangan sebagai instrumen pendukung agar data yang diperoleh lebih lengkap dan sistematis (Pangarso, 2023).

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilih serta menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya data disajikan dalam bentuk uraian naratif sehingga memudahkan peneliti memahami hubungan antarfenomena. Tahap terakhir dilakukan dengan menarik kesimpulan berdasarkan pola, tema, serta hubungan yang ditemukan selama proses penelitian, kemudian dilakukan verifikasi secara terus-menerus agar hasil penelitian memiliki tingkat keakuratan yang tinggi (Sukmawati et al., 2023).

Keabsahan data dalam penelitian ini diuji melalui teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga informasi yang diperoleh dapat saling melengkapi. Selain triangulasi teknik, peneliti juga menerapkan triangulasi sumber dengan membandingkan informasi yang diberikan oleh berbagai informan. Langkah tersebut dilakukan untuk meningkatkan kredibilitas, dependabilitas, konfirmabilitas, dan transferabilitas hasil penelitian sehingga

temuan yang dihasilkan benar-benar mencerminkan kondisi komitmen kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato (Sugma, 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato secara umum berada pada kategori baik, meskipun masih ditemukan beberapa aspek yang memerlukan peningkatan. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, sebagian besar pegawai telah menunjukkan kesediaan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai memahami bahwa keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen yang dimiliki setiap aparatur. Namun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang belum menunjukkan konsistensi dalam kedisiplinan, terutama berkaitan dengan ketepatan waktu hadir dan penyelesaian pekerjaan.

Dimensi pertama yang dianalisis adalah komitmen afektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki rasa bangga menjadi bagian dari Kantor Kecamatan Lemito. Hal tersebut terlihat dari adanya keterikatan emosional terhadap organisasi, hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, serta kesediaan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Pegawai menganggap organisasi bukan hanya sebagai tempat bekerja, tetapi juga sebagai wadah untuk mengabdikan diri kepada masyarakat. Kondisi tersebut mencerminkan adanya rasa memiliki (*sense of belonging*) yang menjadi dasar terbentuknya komitmen afektif (Saputra & Rahmat, 2024).

Meskipun demikian, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa tingkat komitmen afektif belum dimiliki secara merata oleh seluruh pegawai. Beberapa informan mengungkapkan bahwa motivasi bekerja masih dipengaruhi oleh rutinitas pekerjaan sehingga semangat dalam memberikan pelayanan terkadang mengalami penurunan. Situasi ini terlihat ketika beban kerja meningkat atau jumlah masyarakat yang membutuhkan pelayanan cukup banyak. Oleh karena itu, diperlukan upaya pimpinan untuk meningkatkan motivasi melalui pembinaan, komunikasi yang efektif, serta pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi agar keterikatan emosional terhadap organisasi semakin kuat (Maryana & Fadli, 2024).

Dimensi kedua adalah komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memilih tetap bekerja karena mempertimbangkan berbagai manfaat yang diperoleh sebagai Aparatur Sipil Negara, seperti jaminan karier, kepastian penghasilan, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta jaminan kesejahteraan. Faktor-faktor tersebut menjadi pertimbangan penting bagi pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Selain itu, pengalaman kerja yang telah dibangun selama bertahun-tahun juga menjadi investasi yang mendorong pegawai untuk tetap bertahan di instansi tersebut (Setiadi et al., 2023).

Walaupun demikian, komitmen berkelanjutan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh kesempatan pengembangan karier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai berharap adanya kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti pelatihan, pengembangan kompetensi, dan promosi jabatan secara objektif. Kesempatan tersebut dinilai mampu meningkatkan motivasi serta memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan komitmen kerja aparatur pemerintah.

Dimensi ketiga adalah komitmen normatif, yaitu komitmen yang didasarkan pada rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kesadaran untuk melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pegawai memahami bahwa sebagai aparatur pemerintah mereka memiliki kewajiban memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat serta menjaga nama baik instansi. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari sehingga pegawai berusaha mematuhi aturan organisasi, menjaga etika kerja, dan mempertanggungjawabkan setiap tugas yang diberikan (Yuliana et al., 2025).

Namun demikian, hasil dokumentasi menunjukkan masih terdapat beberapa bentuk pelanggaran disiplin, seperti keterlambatan hadir dan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa komitmen normatif sebagian pegawai masih perlu diperkuat. Rendahnya kepatuhan terhadap aturan dapat memengaruhi efektivitas pelayanan publik serta menurunkan citra organisasi di mata masyarakat. Oleh sebab itu, diperlukan peningkatan pengawasan, pembinaan disiplin, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi secara konsisten agar seluruh pegawai memiliki tanggung jawab moral yang sama terhadap organisasi.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki hubungan yang erat dengan kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, pegawai dengan tingkat komitmen yang rendah lebih sering menunjukkan perilaku kurang produktif, seperti menunda pekerjaan, kurang disiplin, dan kurang berinisiatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal

tersebut menunjukkan bahwa komitmen kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Allen dan Meyer yang menyatakan bahwa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif merupakan tiga dimensi utama yang membentuk komitmen organisasi. Ketiga dimensi tersebut saling melengkapi dalam mendorong pegawai untuk tetap bertahan, bekerja secara optimal, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Temuan penelitian juga memperkuat pendapat Porter dan Mowday bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, kesediaan bekerja lebih keras, serta memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato telah berada pada tingkat yang cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Penguatan komitmen kerja memerlukan dukungan pimpinan melalui pembinaan berkelanjutan, peningkatan kompetensi, komunikasi organisasi yang efektif, penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan meningkatnya komitmen kerja pegawai, diharapkan kualitas pelayanan publik, kinerja organisasi, dan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Lemito dapat terus meningkat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato. Komitmen kerja yang dimiliki pegawai berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai, semakin besar pula kontribusinya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, dimensi komitmen afektif telah berkembang dengan cukup baik pada sebagian besar pegawai. Hal tersebut ditunjukkan melalui adanya rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, hubungan kerja yang harmonis, serta kesediaan pegawai untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. Keterikatan emosional terhadap organisasi mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan yang lebih optimal dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Pada dimensi komitmen berkelanjutan, penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tetap bertahan dalam organisasi karena mempertimbangkan berbagai manfaat yang diperoleh sebagai Aparatur Sipil Negara, seperti kepastian karier, penghasilan, jaminan kesejahteraan, dan kesempatan pengembangan kompetensi. Faktor-faktor tersebut menjadi alasan yang memperkuat keberlangsungan hubungan pegawai dengan organisasi, meskipun masih diperlukan upaya peningkatan motivasi agar komitmen tidak hanya didasarkan pada pertimbangan manfaat semata.

Sementara itu, komitmen normatif tercermin melalui kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas sebagai bentuk tanggung jawab moral kepada organisasi dan masyarakat. Sebagian besar pegawai telah memahami pentingnya mematuhi peraturan, menjaga etika kerja, serta melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku. Namun, masih ditemukannya beberapa pelanggaran disiplin menunjukkan bahwa penguatan nilai tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan tetap perlu menjadi perhatian organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketiga dimensi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Komitmen afektif mendorong loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi, komitmen berkelanjutan memperkuat keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian organisasi, sedangkan komitmen normatif membangun tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas. Sinergi ketiga dimensi tersebut menjadi dasar terbentuknya komitmen organisasi yang kuat.

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi optimalisasi komitmen kerja, di antaranya kedisiplinan yang belum konsisten, keterlambatan kehadiran, serta penyelesaian pekerjaan yang belum selalu tepat waktu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan komitmen kerja tidak hanya bergantung pada individu pegawai, tetapi juga memerlukan dukungan organisasi melalui pembinaan, pengawasan, komunikasi yang efektif, dan sistem penghargaan yang adil.

Secara praktis, organisasi perlu terus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, pembinaan disiplin, serta penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada profesionalisme dan pelayanan publik. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi sekaligus memperkuat motivasi untuk memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato. Penguatan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif secara seimbang akan memberikan dampak positif terhadap

peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Oleh karena itu, peningkatan komitmen kerja perlu menjadi salah satu prioritas dalam pengembangan sumber daya manusia agar penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik dapat berlangsung secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

4.2 Saran/Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, Kantor Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato disarankan untuk terus meningkatkan komitmen kerja pegawai melalui pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan. Pembinaan tersebut dapat berupa pengarahan rutin, pemberian motivasi, serta penguatan nilai-nilai organisasi agar setiap pegawai memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi tempat mereka bekerja.

Pimpinan organisasi perlu memperkuat komitmen afektif pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan partisipatif. Hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai, komunikasi yang terbuka, serta pemberian apresiasi terhadap pegawai yang berprestasi diharapkan dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) sehingga pegawai semakin bangga menjadi bagian dari organisasi.

Untuk meningkatkan komitmen berkelanjutan, organisasi perlu memberikan kesempatan yang lebih luas kepada pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, pengembangan kompetensi, serta promosi jabatan yang dilakukan secara objektif dan transparan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja sekaligus memperkuat keinginan pegawai untuk terus mengabdikan diri dalam organisasi.

Penguatan komitmen normatif perlu dilakukan melalui penegakan disiplin, pembinaan etika kerja, serta sosialisasi mengenai kewajiban dan tanggung jawab Aparatur Sipil Negara. Selain itu, penerapan sistem penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang disiplin dan pemberian sanksi (*punishment*) terhadap pelanggaran secara konsisten akan mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih bertanggung jawab dan profesional.

Kantor Kecamatan Lemito juga disarankan untuk meningkatkan sistem pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai, khususnya terkait kedisiplinan kehadiran dan penyelesaian pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan secara berkala dapat membantu mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi pegawai sehingga dapat segera diberikan solusi yang tepat.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik, organisasi perlu membangun budaya kerja yang berorientasi pada profesionalisme, integritas, dan pelayanan prima. Budaya kerja tersebut dapat diwujudkan melalui kerja sama tim yang baik, peningkatan komunikasi antarpegawai, serta evaluasi kinerja secara berkala agar setiap pegawai terdorong untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat.

Bagi Pemerintah Kabupaten Pohuwato, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia aparatur, khususnya di lingkungan kecamatan. Dukungan berupa program pelatihan, pembinaan karier, serta peningkatan kesejahteraan pegawai diharapkan mampu memperkuat komitmen organisasi dan meningkatkan kinerja aparatur pemerintah secara berkelanjutan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian mengenai komitmen kerja dengan menggunakan pendekatan, metode, maupun variabel lain yang berkaitan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja. Penelitian pada instansi pemerintah yang berbeda juga diharapkan dapat memberikan temuan yang lebih luas sehingga memperkaya kajian ilmu administrasi publik, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik.

REFERENSI

- Ahmad, M., Bokingo, A. H., & Datau, M. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 2022.
- Aneta, Y., Akib, H., Podungge, A. W., Pakaya, R., & Hulinggi, P. A. (2025a). The Impact of Digital Transformation and Artificial Intelligence on Bureaucratic Culture Between Efficiency and Discretion. *KnE Social Sciences*, 10(4). <https://doi.org/10.18502/kss.v10i4.18019>
- Aneta, Y., Aneta, A., Tohopi, R., Hulinggi, P. A., & Tee-Anastacio, P. A. D. (2025b). Legal Philosophy's Role in Human Rights and Fiscal Governance: Indonesia and the Philippines Comparative Insights. *Jurnal Suara Hukum*, 7(2). <https://doi.org/10.26740/jsh.v7n2.p437-462>
- Anwar, U. D. L. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. In *Universitas Hasanuddin*.
- Maryana, M., & Fadli, U. M. (2024). Analisis Komitmen Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistika Karawang. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan*, 2(2). <https://doi.org/10.59061/masip.v2i2.746>
- Oktaria, N., Sapri, & W, O. jef F. (2025). Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. *Journal of Science and Social Research*, 4(3).

- Pangarso, A. A. (2023). Akibat Hukum Yang Dialami Oleh Aparatur Sipil Negara Dampak Dari Pelanggaran PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di Kecamatan Semarang Utara). *Universitas 17 Agustus 1945 Semarang*.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1).
- Setiadi, A. A. F., Khoerunnisa, E., & Nastiyar, F. A. (2023). Komitmen organisasi staf jurnal Indonesia berdasarkan komunikasi, kepemimpinan, dan etika kerja. *Jurnal Komunikasi*, 18(1), 15-33.
- Setiawan, A., Wahyudi, Hasanah, T., Wardani, A. K., & Supratikta, H. (2025). Analisis Teoritis Komitmen Karyawan: Kajian Komprehensif Strategi Pengembangan Loyalitas Organisasi. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 2(1).
- Sitepu, F. A. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di Kantor Camat Binjai Kabupaten Langkat. In *Universitas Medan Area*.
- Sugma, S. H. (2022). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.31602/atd.v6i2.7150>
- Sukmawati, Sudarmin, & Salmia. (2023). Pengembangan Instrumen Berkualitas dan Teknik Pengumpulan Data. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar*, 6(1). <https://doi.org/10.55215/jppguseda.v6i1.7527>
- Tahir, A., Mozin, S. Y., & Sophia, S. (2025). Kinerja Pegawai Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Adiministrasi Kependudukan di Kantor Camat Ongka Malino Kabupaten Parigi Moutong. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(10).
- Tohopi, R., Tantu, R., & Yusuf, H. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *JAMBURA Journal Administration And Public Service*, 4(1). <https://doi.org/10.17509/manajerial.v4i1.16514>
- Wardhani, D. P., Annisa, N. N., & Elfarina, D. D. (2023). Kinerja Karyawan Dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. *Social Science Studies*, 3(4).
- Yuliana, F., Pratikno, Y., & Junaedi, D. (2025). Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia Analisis Kompetensi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik: Studi di Kementerian Agama Republik Indonesia. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 6(2).