

PENGARUH STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Wahyu Hadi Pratama¹ · Ika Septia Maulana² · Syafwandi³

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 20 Juli 2026

Revised: 10 Agustus 2026

Accepted: 28 september 2026

Published: 9 oktober 2026

Kata kunci:

Strategic Human Resource Management,
Komitmen Organisasi,
Kinerja Pegawai,
PLS-SEM,
Sektor Publik

ABSTRAK

Kinerja pegawai di instansi yang mengelola keuangan daerah memiliki peran penting dalam menentukan kualitas tata kelola fiskal di tingkat kabupaten. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Strategic Human Resource Management (SHRM) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Padang Pariaman, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis kausal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan melibatkan 70 pegawai sebagai responden. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, kemudian dianalisis dengan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa SHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan komitmen organisasi. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 65,8% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan strategi organisasi, serta adanya komitmen emosional dari pegawai, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja di lingkungan pemerintahan daerah. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada pencapaian kinerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Wahyu Hadi Pranata

Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Email: Pranatah990@gmail.com

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi yang telah berlangsung selama kurang lebih dua dekade terakhir menempatkan sumber daya manusia sebagai elemen utama dalam menentukan keberhasilan organisasi sektor publik. Pegawai tidak lagi dipandang sekadar sebagai pelaksana tugas administratif, melainkan sebagai aset strategis yang berperan besar dalam pencapaian kinerja pelayanan publik. Perspektif ini sejalan dengan pandangan Wright dan McMahan (1992) yang menegaskan bahwa

sumber daya manusia merupakan keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh organisasi lain, sehingga pengelolaannya perlu diselaraskan dengan arah dan tujuan strategis organisasi. Dalam konteks pemerintahan daerah, tuntutan tersebut semakin menguat seiring meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel.

Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Padang Pariaman memiliki posisi yang sangat strategis dalam mengelola keuangan daerah, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan. Karakteristik pekerjaan yang sarat regulasi, dibatasi oleh tenggat waktu yang ketat, serta menuntut tingkat ketelitian yang tinggi menjadikan kinerja pegawai sebagai faktor yang sangat menentukan. Penurunan kinerja dapat berimplikasi pada berbagai permasalahan, seperti keterlambatan penyusunan anggaran, melemahnya fungsi pengawasan, hingga menurunnya tingkat kepercayaan publik. Oleh sebab itu, penting untuk mengkaji secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam lingkungan ini, baik dari perspektif praktis maupun akademik.

Salah satu pendekatan yang dianggap relevan dalam menjawab tantangan tersebut adalah Strategic Human Resource Management (SHRM). Berbeda dengan manajemen sumber daya manusia konvensional yang cenderung berfokus pada aspek administratif, SHRM menekankan pada pentingnya keselarasan antara praktik pengelolaan SDM dengan tujuan strategis organisasi (Becker & Huselid, 2006). Penerapan praktik seperti perencanaan tenaga kerja yang terintegrasi, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta sistem penilaian kinerja yang dikaitkan dengan target organisasi diyakini mampu mendorong optimalisasi potensi pegawai menjadi kinerja yang lebih nyata. Sejumlah studi di sektor publik juga menunjukkan bahwa organisasi yang secara konsisten menerapkan SHRM cenderung memiliki tingkat produktivitas dan kualitas layanan yang lebih tinggi (Boxall & Purcell, 2016).

Namun demikian, keberhasilan implementasi strategi pengelolaan SDM tidak hanya ditentukan oleh sistem yang dirancang, tetapi juga oleh sikap dan keterlibatan pegawai itu sendiri. Dalam konteks ini, komitmen organisasi menjadi faktor yang sangat krusial. Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ikatan psikologis yang mendorong individu untuk tetap bertahan dalam organisasi serta memberikan kontribusi terbaiknya. Pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi umumnya menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti kedisiplinan, loyalitas, dan inisiatif yang melampaui tuntutan formal. Dalam organisasi publik yang seringkali memiliki keterbatasan dalam pemberian insentif finansial, komitmen organisasi berperan sebagai penguat yang menjaga konsistensi kinerja pegawai.

Meskipun hubungan antara SHRM, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai telah banyak dikaji, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor swasta atau perusahaan besar (Robbins & Judge, 2017). Penelitian yang secara khusus mengkaji kedua variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks instansi pengelola keuangan daerah masih tergolong terbatas. Padahal, karakteristik birokrasi keuangan daerah yang memiliki budaya kerja tersendiri serta tuntutan akuntabilitas yang tinggi memungkinkan munculnya dinamika yang berbeda. Kesenjangan ini menjadi alasan penting dilakukannya penelitian lebih lanjut secara empiris dan terintegrasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Strategic Human Resource Management dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada BPKD Kabupaten Padang Pariaman, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan pegawai yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

TINJAUAN LITERATUR

Strategic Human Resource Management

Strategic Human Resource Management (SHRM) dapat dimaknai sebagai rangkaian kebijakan dan praktik dalam mengelola sumber daya manusia yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi (Wright & McMahan, 1992). Konsep ini menunjukkan adanya pergeseran peran fungsi SDM, dari yang sebelumnya bersifat administratif menjadi elemen strategis yang berkontribusi dalam menentukan arah organisasi. Becker dan Huselid (2006) menegaskan bahwa

kekuatan utama SHRM terletak pada keterpaduan antarpraktik, di mana proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta pengembangan karier saling berkaitan dan memperkuat satu sama lain.

Dalam praktiknya, SHRM dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain kesesuaian perencanaan SDM dengan tujuan organisasi, upaya pengembangan kompetensi pegawai, penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif, serta tingkat partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan (Mathis & Jackson, 2011). Di sektor pemerintahan, penerapan indikator tersebut perlu menyesuaikan dengan aturan dan regulasi yang berlaku. Meskipun demikian, prinsip keselarasan strategis tetap menjadi kunci utama, mengingat instansi publik juga dituntut untuk mencapai target kinerja yang jelas dan terukur.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi tempat ia bekerja. Allen dan Meyer (1990) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan kedekatan emosional pegawai terhadap organisasi, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan biaya atau kerugian apabila meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif didasarkan pada rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan. Ketiga dimensi tersebut secara bersama-sama memengaruhi kesediaan pegawai dalam memberikan kontribusi terbaik.

Pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi umumnya memiliki keterlibatan kerja yang lebih besar, tingkat kehadiran yang lebih baik, serta kesediaan untuk menjalankan tugas di luar peran formalnya (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks instansi pengelola keuangan daerah, komitmen menjadi semakin penting karena adanya tekanan kerja yang meningkat pada periode tertentu, seperti saat penyusunan dan pelaporan anggaran. Pegawai yang merasa memiliki organisasi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan tersebut tanpa mengurangi kualitas hasil kerjanya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mathis & Jackson, 2011). Penilaian kinerja umumnya mencakup kualitas pekerjaan, jumlah output yang dihasilkan, ketepatan waktu, efektivitas dalam penggunaan sumber daya, serta tingkat kemandirian dalam menyelesaikan tugas. Dalam sektor publik, kinerja juga dilihat dari kontribusi pegawai terhadap pencapaian target pelayanan serta kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi yang berlaku.

Kinerja tidak terbentuk secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Praktik pengelolaan SDM yang efektif mampu menyediakan kompetensi dan kesempatan bagi pegawai, sementara komitmen organisasi mencerminkan kemauan untuk bekerja secara optimal. Perpaduan antara kemampuan, motivasi, dan peluang tersebut menjadi dasar penting dalam menjelaskan perbedaan tingkat kinerja pegawai (Boxall & Purcell, 2016).

Pengembangan Hipotesis

Implementasi SHRM yang terintegrasi dapat memberikan kejelasan arah kerja, meningkatkan kompetensi, serta menciptakan sistem penghargaan yang lebih adil bagi pegawai. Kondisi tersebut pada akhirnya berpotensi mendorong peningkatan kinerja. Beberapa penelitian di lingkungan instansi pemerintah juga menunjukkan adanya hubungan positif antara SHRM dan kinerja pegawai (Sari & Wijaya, 2021). Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Strategic Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi mendorong pegawai untuk tetap bertahan serta memberikan usaha terbaik dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan stabil (Pratiwi & Hutapea, 2020). Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis kedua:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Apabila praktik SHRM yang baik didukung oleh tingkat komitmen organisasi yang kuat, maka keduanya diperkirakan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan jika berdiri sendiri. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis ketiga:

H3: Strategic Human Resource Management dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-asosiatif untuk menganalisis hubungan antarvariabel yang diteliti. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak hanya bertujuan menggambarkan fenomena, tetapi juga mengukur besaran pengaruh serta tingkat signifikansi antara Strategic Human Resource Management dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai BPKD Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 70 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dengan demikian, jumlah responden sebanyak 70 orang yang terdiri dari 50 Aparatur Sipil Negara (ASN), 10 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan 10 tenaga alih daya (outsourcing). Pendekatan sensus seperti ini lazim digunakan pada populasi terbatas agar hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi organisasi secara lebih menyeluruh.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Setiap item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel SHRM diukur melalui beberapa dimensi, yaitu perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, sistem penilaian kinerja, serta keterlibatan pegawai. Sementara itu, komitmen organisasi diukur berdasarkan tiga dimensi utama, yaitu afektif, berkelanjutan, dan normatif. Adapun kinerja pegawai dinilai melalui indikator kualitas kerja, kuantitas hasil, ketepatan waktu, efektivitas, serta tingkat kemandirian dalam melaksanakan tugas.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui bantuan aplikasi SmartPLS. Metode ini dipilih karena sesuai untuk ukuran sampel yang relatif kecil serta tidak mengharuskan asumsi distribusi data yang ketat (Hair et al., 2019). Tahapan analisis dilakukan dalam dua bagian, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, serta evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji hipotesis yang diajukan. Validitas konvergen diuji melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), sedangkan reliabilitas diukur menggunakan nilai composite reliability dan Cronbach's alpha. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik bootstrapping dengan memperhatikan nilai koefisien jalur, t-statistik, serta p-value.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 70 kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, seluruhnya berhasil dikembalikan dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan status kepegawaian, responden terdiri dari 50 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) atau sebesar 71,4%, 10 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebesar 14,3%, serta 10 orang tenaga alih daya (outsourcing) yang juga berjumlah 14,3%. Jika dilihat dari jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 39 orang (55,7%), sementara perempuan berjumlah 31 orang (44,3%). Ditinjau dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan sarjana (S1) sebanyak 46 orang (65,7%), diikuti oleh lulusan diploma sebanyak 14 orang (20,0%), serta lulusan pascasarjana sebanyak 10 orang (14,3%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia di lingkungan BPKD memiliki latar belakang pendidikan yang relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan keuangan daerah.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap awal analisis dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas terhadap indikator penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading lebih dari 0,70, sehingga dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada masing-masing variabel juga berada di atas ambang batas minimum

sebesar 0,50, yang mengindikasikan bahwa indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara baik. Rincian hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Strategic Human Resource Management (X1)	0,612	0,901	0,872	Valid & Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,635	0,912	0,885	Valid & Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,658	0,924	0,901	Valid & Reliabel

Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2026

Tabel 1 memperlihatkan bahwa nilai composite reliability dan Cronbach's alpha pada seluruh variabel penelitian telah berada di atas batas minimum 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga dapat dinilai reliabel untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya. Dengan demikian, kuesioner yang disusun mampu mengukur setiap konstruk penelitian secara konsisten dan dapat dipercaya.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah model pengukuran dinyatakan memenuhi kriteria yang ditetapkan, tahapan selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap model struktural. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R-square untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,658. Nilai ini mengindikasikan bahwa Strategic Human Resource Management dan komitmen organisasi secara simultan mampu menjelaskan sebesar 65,8% variasi dalam kinerja pegawai. Sementara itu, sebesar 34,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Secara umum, nilai tersebut dapat dikategorikan berada pada tingkat moderat hingga kuat, yang berarti model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan dan memprediksi kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis (Path Coefficient)

Hubungan	Koefisien Jalur	t-Statistik	p-Value	Keterangan
SHRM → Kinerja Pegawai	0,412	3,842	0,000	Diterima
Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	0,456	4,213	0,000	Diterima

Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa kedua hubungan antarvariabel memiliki nilai t-statistik di atas 1,96 serta p-value di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing hipotesis parsial dapat diterima. Selain itu, secara simultan kedua variabel juga terbukti mampu menjelaskan kinerja pegawai secara signifikan, sebagaimana tercermin dari nilai R-square yang diperoleh. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian (H1, H2, dan H3) mendapatkan dukungan empiris.

Pengaruh SHRM terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa Strategic Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur sebesar 0,412. Artinya, semakin baik penerapan praktik pengelolaan SDM yang terintegrasi dengan strategi organisasi, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Hasil ini sejalan dengan pandangan Becker dan Huselid (2006) yang menekankan bahwa integrasi praktik SDM mampu membangun sistem yang memperkuat kompetensi sekaligus motivasi pegawai. Dalam konteks BPKD Kabupaten Padang Pariaman, perencanaan SDM yang terarah dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan menjadi faktor penting dalam mendukung penyelesaian tugas-tugas keuangan yang kompleks.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur sebesar 0,456, yang sedikit lebih tinggi dibandingkan SHRM. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan emosional serta rasa memiliki terhadap organisasi mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal. Temuan ini mendukung konsep tiga komponen dari Allen dan Meyer (1990), khususnya peran komitmen afektif dalam mendorong individu memberikan kinerja terbaik. Dalam lingkungan kerja yang menuntut ketelitian tinggi dan kepatuhan terhadap tenggat waktu, pegawai dengan komitmen yang kuat cenderung mampu menjaga kualitas serta konsistensi hasil kerja meskipun berada dalam tekanan.

Pembahasan Simultan

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja pegawai pada instansi pengelola keuangan daerah tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal. Praktik SHRM berperan dalam menyediakan kompetensi dan kesempatan kerja, sedangkan komitmen organisasi berfungsi sebagai pendorong internal untuk memaksimalkan potensi tersebut. Kombinasi keduanya mampu menjelaskan 65,8% variasi kinerja pegawai, yang menunjukkan pentingnya keseimbangan antara strategi pengelolaan SDM dan pembentukan sikap kerja. Implikasinya, kebijakan yang hanya berfokus pada sistem tanpa memperhatikan aspek keterikatan pegawai, atau sebaliknya, berpotensi menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Hasil ini juga memperkuat kerangka kemampuan–motivasi–kesempatan yang dikemukakan oleh Boxall dan Purcell (2016) dalam menjelaskan kinerja organisasi.

Kesimpulan

1. Strategic Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKD Kabupaten Padang Pariaman. Penerapan praktik pengelolaan SDM yang selaras dengan arah strategis organisasi terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Komitmen organisasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan dengan kontribusi yang sedikit lebih besar dibandingkan SHRM. Keterikatan emosional pegawai menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi kinerja.
3. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 65,8% variasi kinerja pegawai, sehingga keduanya merupakan faktor penentu yang saling melengkapi.

Saran

1. Pimpinan BPKD disarankan untuk memperkuat penerapan SHRM melalui perencanaan kebutuhan pegawai yang lebih terarah serta program pengembangan kompetensi yang dikaitkan langsung dengan target kinerja instansi.
2. Peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui penguatan budaya kerja yang inklusif, pemberian apresiasi terhadap kontribusi pegawai, serta pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan yang relevan.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi guna menjelaskan sisa variasi kinerja yang belum terakomodasi dalam model ini.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan kaidah ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan agar hasilnya dipahami secara proporsional.
2. Penelitian hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu BPKD Kabupaten Padang Pariaman, sehingga generalisasi hasil ke instansi lain perlu dilakukan dengan kehati-hatian.
3. Variabel yang digunakan terbatas pada SHRM dan komitmen organisasi, sementara masih terdapat 34,2% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.
4. Pengumpulan data menggunakan kuesioner berbasis persepsi responden, sehingga tidak menutup kemungkinan adanya bias subjektivitas dalam jawaban.
5. Penelitian bersifat cross-sectional, sehingga belum mampu menggambarkan perubahan kinerja pegawai dalam jangka waktu yang lebih panjang.
6. Pengungkapan keterbatasan ini tidak mengurangi nilai kontribusi penelitian, melainkan menjadi dasar bagi pengembangan penelitian selanjutnya agar lebih komprehensif.

REFERENSI

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here? *Journal of Management*, 32(6), 898–925.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and human resource management* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Pratiwi, A., & Hutapea, B. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 95–106.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, D., & Wijaya, R. (2021). Penerapan strategic human resource management dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 44–57.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295–320.