

ABSTRAK

Latar Belakang: Seiring dengan hadirnya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dan selanjutnya telah mengalami penyempurnaan melalui Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 yang telah disahkan pada tanggal 2 Oktober 2014, telah memberikan implikasi yang sangat luas kepada Daerah. Daerah bukan lagi sekedar menjadi obyek pasif dari Pemerintah Pusat, tetapi sudah mulai diberikan kewenangan yang cukup luas disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan Negara

Tujuan penelitian: Untuk menganalisis konsep *affective engagement* dalam menungkatkan kinerja SDM.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian dekriptif analitik pada 135 responden pada Dinas Pertanian, Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang, dan menggunakan *SPSS for Windows 2.0*.

Hasil: Temuan dari penelitian ini yaitu: *Human capital* dan Etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Keterlibatan afektif mampu memoderasi *Human capital* dan Etos kerja terhadap Kinerja SDM.

Kata kunci: *Human capital*, Etos kerja dan Keterlibatan afektif, Kinerja SDM

ABSTRACT

Background: Along with the presence of Law Number 32 of 2004 concerning Regional Government, and subsequently has been improved through Law Number 23 of 2014 which was ratified on October 2, 2014, has very broad implications for the Regions. Regions are no longer merely passive objects of the Central Government, but have begun to be given quite extensive authority accompanied by granting the rights and obligations of carrying out regional autonomy in the unity of the system of governance of the State

Research Objective: To analyze the concept of affective engagement in improving HR performance.

Metod: This research is a descriptive analytic study on 135 respondents of Semarang District Agriculture, Fisheries and Food Services, and uses SPSS for Windows 2.0.

Results: The findings of this study are: Human capital and work ethic have a positive and significant effect on HR performance. Affective involvement is able to moderate human capital and work ethic on HR performance.

Keywords: Human capital, Work ethic and affective involvement, HR performance