

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *reward* dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dalam peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia. Dan menyusun model pengembangan peningkatan *reward*, motivasi intrinsik, dan komitmen afektif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Sumber Daya Manusia Dinas Tata Kota Semarang yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan kuesioner. Metode pengambilan sampling menggunakan metode sensus yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel komitmen afektif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia, terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif, terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja Sumber Daya Manusia, terdapat variabel yang signifikan variabel *reward* terhadap komitmen afektif, terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel *reward* terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Selain itu berdasarkan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total yakni variabel kinerja Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh motivasi intrinsik melalui komitmen afektif sebesar 45.0%, variabel kinerja Sumber Daya Manusia dipengaruhi komitmen afektif sebesar 34.6%, variabel kinerja Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh *reward* melalui komitmen afektif sebesar 24.3%.

Kata Kunci :*Reward*, Motivasi Intrinsik, Komitmen Afektif, dan Kinerja Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and analyze the effect of reward and intrinsic motivation to affective commitment in improving the performance of Human Resources. And create a model for the development of increased reward, intrinsic motivation and affective commitment to the performance of Human Resources. The population in this study are all the Human Resources in the Departement of City Planning Semarang totaling 50 pepole using a questionnaire. Sampling mothod is census method that all members of population sampled. The method analysis using multiple linier regression analysys. Based on the analysis it can be concluded that there is significant influence of affective commitment variable to the performance Human Resources, there ia significant influence of intrinsic motivation variable to affective commitment, there is no significant influence of intrinsic motivation variable to the performance of Human Resources, there is significant influence of reward variable to the affectife commitment, there is no significant influence of reward variable to the performance of Human Resources. Also based on direct affect, indirect affect to Human Resources Performance variable influence by intrinsic motivation trough affective commitment amounted to 45.0%, the variable of Human Resources performance influenced by affective commitment of 34.6%, Human Resources performance variable influenced by reward trough affective commitment amounted to 24.3%.

Keyword : Reward, Intrinsic Motivation, Affective Commitment, Performance of Human Resources.