

ABSTRAK

Masalah penelitian yang terjadi di Knator Dinas pertambangan dan Energi kabupaten kolaka timur yaitu tidak tercapainya kinerja SDM secara maksimal, dimana beberapa realisasi kegiatan dari program yang telah direncanakan tidak terealisasi ditahun 2013 dan 2014, tingkat absensi pegawai rata-rata 10 tiap bulannya, pegawai yang berprestasi tidak diberikan penghargaan khusus misalnya sertifikat pegawai teladan, sebagian pegawai kurang bersemangat bekerja yaitu lemahnya ilmu pengetahuan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dan kemampuan untuk memahami teknologi terkait dengan pekerjaan yang bersangkutan dan kurang inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, kurang tekun dan kurang bertanggung jawab yaitu kebiasaan menunda-nunda pekerjaan seperti pengetikan surat, pengagendaaan surat dan dokumen. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM Knator Dinas pertambangan dan Energi kabupaten kolaka timur adalah: (1) Motivasi Intrinsik, (2) *knowledge mangement*, (3) dan Komitmen Afektif. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai dari Dinas pertambangan dan Energi kabupaten kolaka timur yang berjumlah 46 responden. Data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan kemudian Data dianalisis dengan menggunakan uji reliabilitas dan validitas beberapa linear regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik, *Knowledge Management* dan Komitmen Afektif secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja SDM. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Intrinsik, *knowledge management* dan Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji Simultan yang menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Pada hasil uji parsial menunjukkan untuk variabel Motivasi Intrinsik (X1) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,001, untuk variabel *knowledge managment* (X2) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,041, dan untuk variabel Komitmen Afektif (Y1) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,000. Motivasi Intrinsik, *knowledge management* dan Komitmen Afektif mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja SDM sebesar 0,916 atau 91,6% sedangkan sisanya 8,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi Intrinsik, *Knowledge Management*, Komitmen Afektif, Dan Kinerja SDM, Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kolaka Timur.

ABSTRACT

The training program of general meetings held by the HR manager Grasia Hotel Semarang, where the lack of employees who participated in the program. This shows that there are several hotel employees who still have a low kenginginan the training program, given the training program to improve the performance of ditunjukkan employees. One indication shows the quality of training also resulted in delays that are the basis of assessment of performance in the organization. so the impact on employee performance, proven list degraded by the delay rate of 3.08 in 2012, from 3.17 in 2010. The number of factors that affect the performance of employees Grasia Hotel Semarang is: (1) the training of employees, (2) knowledge mangement (3) and core competence.

The sample of this study were employees of Hotel Grasia Semarang, amounting to 46 respondents. Data collected by distributing questionnaires to the respondents and then data were analyzed by using test reliability and validity of some linear regression.

The results showed that the variable quality of vocational training, knowledge management and core competence together affect the performance of the employee. Furthermore, the results also indicate that in partial quality job training, knowledge management and core competence of significant positive effect on employee performance. This is shown by the results of the simultaneous test showed significant F value of 0.000 is smaller than $\alpha = 0.05$. In partial test results show for the variable quality of vocational training (X1) has a significant value of 0.001 t, for knowledge managment variable (X2) has a significant value of 0.041 t, and for variable core competence (Y1) has a significant value of 0.000 t. quality job training, knowledge management and core competence to contribute to employee performance variable of 0.916 or 91.6% while the remaining 8.4% is the contribution of the other variables that are not included in this study.

Keywords : Job Training lot of quality, Knowledge Management, Core Competence, and Employee Performance, Grasia Hotel Semarang.