

ABSTRAK

Bisnis layanan jasa Telekomunikasi dan jasa Digital yang berubah cepat memaksa setiap perusahaan di bidang tersebut untuk selalu beradaptasi agar dapat bertahan dan terus berkembang. Guna menjawab berbagai tantangan yang harus dihadapi dalam perubahan cepat tersebut, dimana salah satunya adalah perubahan teknologi, memaksa perusahaan untuk survive dengan bermigrasi dan mengadopsi system yang berbasis teknologi digital, tersentralisasi, real time dan terotomatisasi. Bertransformasi adalah keharusan untuk bertahan, terus menjadi relevan dan memenangkan persaingan. Sebagai salah satu kebijakan dalam bertransformasi, PT Telkomsel melakukan perubahan kebijakan pada struktur operasionalnya dengan mengalihkan sebagian penanganan operasional Network kepada PT Telkom Infra.

Dalam proses peralihan bidang kerja operasional tersebut ditemukan beberapa fenomena di PT Telkom Infra yang diduga mempengaruhi motivasi karyawan yaitu ketidakjelasan pembagian beban kerja diantara karyawan, beban kerja yang terus bertambah dan ketidakjelasan wilayah kerja. Fenomena lain yang ditemukan adalah kurangnya kemampuan karyawan dalam penanganan operasional jaringan dan kurangnya pengetahuan karyawan dalam pemanfaatan digital tools. Beberapa fenomena yang ditemukan tersebut dijadikan sebagai bahan untuk penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi, kompetensi dan kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia regional DIY-Jateng, baik secara simultan maupun parsial.

Metode penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner, melalui pengamatan fakta di lapangan, wawancara untuk mendapatkan fenomena apa yang terjadi, menentukan indikator dan menyelidiki dengan metode kuantitatif dengan survey. Potensi responden yang bisa disurvei adalah 100 orang responden dengan metode pengolahan data lewat aplikasi SEM PLS (Smart PLS).

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia regional DIY-Jateng.

Kata Kunci : *Motivasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan*