JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2807-9841
e-ISSN 2808-9141

The Effect of Technological Innovation, Digital Competence, and SOP Implementation on Employee Performance at LPP RRI Bukittinggi

Pengaruh Inovasi Teknologi, Kompetensi Digital, Dan Penerapan Sop Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Bukittinggi

Ranti Junnita [1], Dona Amelia [2]
[1,2)] **Program Studi S1 Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi**
Email: rantijunnita060603@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [24 Juli 2026]
Revised [01 November 2026]
Accepted [04 November 2026]

KEYWORDS
Technological Innovation; Digital Competence; SOP Implementation; Employee Performance; LPP RRI.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Tujuan (Purpose): Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh inovasi teknologi, kompetensi digital, dan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bukittinggi.Metodologi Penelitian (Research Methodology): Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan LPP RRI Bukittinggi. Sampel penelitian berjumlah 72 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS).Hasil (Results): Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,237, t-statistics 2,611, dan p-values 0,009. Kompetensi digital berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,238, t-statistics 1,886, dan p-values 0,059. Penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,471, t-statistics 4,649, dan p-values 0,000. Nilai R-square sebesar 0,682 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 68,2% variasi kinerja karyawan.Keterbatasan (Limitations): Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek penelitian dengan jumlah responden yang terbatas sehingga generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan secara hati-hati.Kontribusi (Contribution): Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan transformasi digital, khususnya dalam konteks organisasi penyiaran publik.

ABSTRACT
Purpose: This study aims to analyze the effect of technological innovation, digital competence, and Standard Operating Procedure (SOP) implementation on employee performance at the Public Broadcasting Institution Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bukittinggi.Research Methodology: This study used a quantitative approach with a survey method. The population consisted of all employees of LPP RRI Bukittinggi. The sample consisted of 72 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS).Results: The results show that technological innovation has a positive and significant effect on employee performance, with a path coefficient of 0.237, t-statistics of 2.611, and p-values of 0.009. Digital competence has a positive but insignificant effect on employee performance, with a path coefficient of 0.238, t-statistics of 1.886, and p-values of 0.059. SOP implementation has a positive and significant effect on employee performance, with a path coefficient of 0.471, t-statistics of 4.649, and p-values of 0.000. The R-square value of 0.682 indicates that the three independent variables explain 68.2% of the variance in employee performance.Limitations: This study was conducted in only one research setting with a limited number of respondents, so the generalization of the findings should beconducted cautiously.Contribution: This study contributes to the development of human resource management and digital transformation studies, particularly in the context of public broadcasting organizations.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi membawa implikasi pada dunia penyiaran indonesia (Nafingatul Khasana & Nurul Khotimah, 2024) termasuk lembaga penyiaran publik. Perubahan pola konsumsi masyarakat terhadap informasi dan hiburan menuntut lembaga penyiaran untuk mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi. Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bukittinggi sebagai organisasi penyiaran publik menghadapi tantangan untuk mempertahankan kualitas layanan dan kinerja organisasi di tengah perubahan teknologi yang semakin cepat.

Transformasi digital dalam dunia penyiaran ditandai dengan penggunaan sistem siaran digital, perangkat lunak pengeditan audio dan video, media sosial, sistem streaming, serta berbagai platform digital lainnya. Perubahan tersebut tidak hanya mengubah teknologi yang digunakan, tetapi juga menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan dalam mengoperasikan teknologi dan menyesuaikan diri

dengan perubahan proses kerja. Dalam konteks tersebut, inovasi teknologi menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. (Rosa Jenita Wulandari, 2024)

LPP RRI Bukittinggi telah menggunakan berbagai teknologi dalam mendukung aktivitas penyiaran dan administrasi. Namun, pemanfaatan teknologi belum tentu memberikan dampak optimal apabila tidak didukung oleh kemampuan digital karyawan. Karyawan dituntut untuk mampu mengoperasikan perangkat keras dan perangkat lunak, mengelola informasi digital, menggunakan aplikasi kerja, serta menghasilkan konten yang sesuai dengan tuntutan perkembangan media. Oleh karena itu, kompetensi digital menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Selain inovasi teknologi dan kompetensi digital, penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) juga memiliki peran penting dalam organisasi. SOP berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan agar kegiatan organisasi berjalan secara konsisten, efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam organisasi penyiaran, penerapan SOP dapat membantu memastikan proses produksi, penyiaran, administrasi, serta kegiatan teknis berjalan sesuai dengan ketentuan. Disiplin menjadi hal yang sangat penting bagi TVRI sebagai instansi pemerintah maupun sebagai media televisi dalam industri hiburan di Indonesia karena tanpa adanya disiplin maka kualitas siaran tidak akan memenuhi standar yang berlaku. Kedisiplinan dalam menghasilkan output siaran tidak mungkin dapat dicapai jika para pegawai tidak menerapkan perilaku disiplin. (Susilo Fathurrokhman, 2025)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. (Reni Chairunnisah, S.KM., M.Kes, 2021)Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan organisasi. Kinerja dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, produktivitas, ketepatan waktu, inisiatif, kerja sama, komunikasi, serta kepatuhan terhadap aturan. Kinerja tidak hanya mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup aspek kualitas, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam pencapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Surya Basudewo Ramamukti, 2025) Dalam organisasi penyiaran publik, kinerja karyawan sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan informasi dan siaran kepada masyarakat.

Penelitian ini dilakukan pada LPP RRI Bukittinggi karena organisasi tersebut memiliki karakteristik yang relevan dengan perkembangan transformasi digital. LPP RRI Bukittinggi menghadapi tuntutan untuk mengembangkan teknologi digital, meningkatkan kemampuan digital karyawan, dan memastikan penerapan SOP berjalan secara konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh inovasi teknologi, kompetensi digital, dan penerapan SOP terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Inovasi Teknologi

Inovasi teknologi merupakan kemampuan organisasi dalam mengadopsi, mengembangkan, dan memanfaatkan teknologi baru untuk meningkatkan efektivitas proses kerja. Dalam organisasi modern, teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat pendukung pekerjaan, tetapi juga menjadi sumber daya strategis yang dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja. Kemajuan teknologi saat ini tidak bisa dipisahkan dari kehidupan masyarakat. Berbagai informasi yang terjadi di berbagai belahan dunia kini telah dapat langsung kita ketahui berkat kemajuan teknologi (globalisasi) (Ahmad Rohman M. D., 2024). Setiap instansi membutuhkan pegawai yang inovatif. Setiap anggota organisasi harus memiliki tingkat inovasi dan kreativitas yang tinggi di era teknologi digital saat ini. Pegawai dengan perilaku kreatif dapat menciptakan sesuatu yang baru dan unik di pemerintahan. (Ardi Wiranata Hutasoit & John Friadi, 2024). Pada penelitian ini, inovasi teknologi diukur melalui beberapa aspek, yaitu intensitas adopsi teknologi, kedalaman integrasi teknologi, serta dampak teknologi yang dirasakan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kompetensi Digital

Kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara efektif untuk melaksanakan pekerjaan. Kompetensi digital adalah salah satu faktor yang mendukung kinerja.Kompetensi digital adalah kebiasaan yang dimiliki oleh karyawan berupa ilmu pengetahuan dan

keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka secara profesional, efisien, dan efektif. (Hutasoit & John Friadi, 2024).

Penerapan SOP

Penerapan SOP merupakan tingkat pelaksanaan, pemahaman, kepatuhan, dan konsistensi karyawan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi. SOP berfungsi sebagai pedoman untuk memastikan pekerjaan dilaksanakan secara konsisten, efektif, aman, dan sesuai dengan standar

p-ISSN 2808-0431
e-ISSN 2808-0141

organisasi. Penerapan standar operasional prosedur perusahaan akan membuat perusahaan menjalankan kegiatan secara efektif dan efisien. Berpacu pada kinerja karyawan, produktivitas, hingga efektivitas dalam menjalankan suatu kegiatan perusahaan. (Sylvia Alysia, 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja dapat dilihat dari aspek kualitas kerja, produktivitas, ketepatan waktu, inisiatif dan inovasi, kerja sama dan komunikasi, serta kepatuhan terhadap aturan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetesi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian,sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. (Lyta Lestary, 2017)

Hipotesis Penelitian

H1: Inovasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Bukittinggi.
H2: Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Bukittinggi.
H3: Penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Bukittinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah LPP RRI Bukittinggi. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan LPP RRI Bukittinggi yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu :

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Analisis SEM-PLS digunakan untuk menguji hubungan antara variabel inovasi teknologi, kompetensi digital, dan penerapan SOP terhadap kinerja karyawan. Model penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: KK = $\beta_1 \text{IT} + \beta_2 KD + \beta_3 \text{SOP} + \zeta$

Keterangan:
KK = Kinerja Karyawan
IT = Inovasi Teknologi
KD = Kompetensi Digital
SOP = Penerapan SOP
β = Koefisien pengaruh
ζ = Error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 72 responden yang merupakan seluruh karyawan LPP RRI Bukittinggi. Berdasarkan usia, sebanyak 20 responden atau 27,8% berusia 20–30 tahun, 30 responden atau 41,7% berusia 31–40 tahun, dan 22 responden atau 30,5% berusia lebih dari 40 tahun.

Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 45 laki-laki atau 62,5% dan 27 perempuan atau 37,5%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki karakteristik yang beragam dari sisi usia dan jenis kelamin.

Evaluasi Model Struktural

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai R-square sebesar 0,682. Artinya, variabel inovasi teknologi, kompetensi digital, dan penerapan SOP secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 68,2% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Keputusan
Inovasi Teknologi → Kinerja Karyawan	0,237	2,611	0,009	Diterima
Kompetensi Digital → Kinerja Karyawan	0,238	1,886	0,059	Ditolak
Penerapan SOP → Kinerja Karyawan	0,471	4,649	0,000	Diterima

Pengaruh Inovasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar 0,237, t-statistics sebesar 2,611, dan p-values sebesar 0,009. Karena nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan inovasi teknologi dalam organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Pemanfaatan teknologi digital dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, meningkatkan efisiensi, mempermudah koordinasi, serta meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.

Dalam konteks LPP RRI Bukittinggi, penggunaan teknologi seperti sistem siaran digital, streaming, aplikasi pengeditan audio dan video, serta sistem digital lainnya dapat mendukung proses kerja karyawan. Teknologi yang diterapkan secara tepat dapat mengurangi pekerjaan manual dan mempercepat penyelesaian tugas.

Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai original sample sebesar 0,238 menunjukkan arah pengaruh positif. Namun, nilai t-statistics sebesar 1,886 lebih kecil dari 1,96 dan p-values sebesar 0,059 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H2 ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital belum secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Bukittinggi. Meskipun karyawan memiliki kemampuan menggunakan teknologi digital, kompetensi tersebut belum tentu langsung meningkatkan kinerja secara signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kemampuan digital karyawan yang belum sepenuhnya digunakan dalam seluruh proses kerja, serta adanya faktor lain seperti pengalaman kerja, beban kerja, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem kerja.

Catatan penting: nilai p-values 0,059 lebih besar dari 0,05 dan t-statistics 1,886 lebih kecil dari 1,96, sehingga hasil yang benar adalah kompetensi digital berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan H2 ditolak.

Pengaruh Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai original sample sebesar 0,471, t-statistics sebesar 4,649, dan p-values sebesar 0,000. Dengan demikian, H3 diterima.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa penerapan SOP merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan inovasi teknologi dan kompetensi digital. Penerapan SOP dapat memberikan pedoman yang jelas bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam konteks LPP RRI Bukittinggi, penerapan SOP sangat penting karena kegiatan penyiaran melibatkan berbagai bidang yang saling berkaitan. Konsistensi dalam mengikuti prosedur dapat mendukung kelancaran proses kerja dan meningkatkan kualitas layanan penyiaran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Inovasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Bukittinggi.
2. Kompetensi digital berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Bukittinggi.
3. Penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Bukittinggi dan merupakan variabel dengan pengaruh paling besar dalam model penelitian.
4. Inovasi teknologi, kompetensi digital, dan penerapan SOP mampu menjelaskan 68,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Saran

Bagi LPP RRI Bukittinggi, disarankan untuk terus meningkatkan inovasi teknologi melalui pemanfaatan sistem digital yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan kompetensi digital perlu dilakukan secara berkelanjutan dan lebih diarahkan pada kemampuan yang benar-benar digunakan dalam pekerjaan sehari-hari.

Pihak manajemen juga perlu mempertahankan dan meningkatkan penerapan SOP melalui sosialisasi, pengawasan, evaluasi, dan pembaruan prosedur secara berkala. Mengingat penerapan SOP memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan, konsistensi penerapannya perlu menjadi salah satu prioritas organisasi.

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Bibliography \L 1033 Ahmad Rohman, M. D. (2024). Literasi Digital: Revitalisasi Inovasi. Journal Of Information Systems And Management, 9.

Ahmad Rohman, M. D. (2024, February 01). Literasi Digital: Revitalisasi Inovasi. Retrieved From Journal Of Information Systems And Management: File:///C:/Users/Bengkel%20laptop/Downloads/_Articletext-0301-6-9.Pdf

Ardi Wiranata Hutasoit, B. M., & John Friadi, U. (2024). Pengaruh Inovasi, Kompetensi Digital, Lingkungan, Dan. Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (Simo), 13.

Hutasoit, A. W., & John Friadi, U. (2024). Pengaruh Inovasi, Kompetensi Digital, Lingkungan, Dan. Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (Simo), 13.

Lyta Lestary, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis & Investasi, 10.

Nafingatul Khasana, T. A., & Nurul Khotimah. (2024). Perkembangan Teknologi Penyiaran Dan Implikasinya Terhadap Kebebasan Berekspres. Merdeka Indonesia Journal International (Miji), 6.

Reni Chairunnisah, S.Km., M.Kes. (2021). Teori Kinerja Karyawan. Politeknik Medica Farma Husada Mataram, 38.

Rosa Jenita Wulandari, R. M. (2024). Transformasi Digital Lpp Tvri Dalam Meningkatkan Layanan. Jurnal Administrasi Publik, , 12.

Surya Basudewo Ramamukti, W. F. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik (Lpp) Radio Republik Indonesia (Rri) Jakarta . Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen , 2.

Susilo Fathurrokhman, M. N. (2025). Analisis Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pns Di Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Tengah. Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan, 3.

Sylvia Alysia, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan , 8.