

The Influence Of Technology Innovation, Digital Competence, And SOP Implementation On Employee Performance At LPP RRI Bukit Tinggi

Pengaruh Inovasi Teknologi, Kompetensi Digital, Dan Penerapan Sop Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Bukit Tinggi

Ranti Junnita ¹⁾; Dona Amelia ²⁾

^{1,2} Program Studi SI Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: ¹⁾rantijunnita060603@gmail.com; ²⁾donarondy@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [15 Juli 2026]

Revised [20 Agustus 2026]

Accepted [24 Agustus 2026]

KEYWORDS

Technological Innovation,
Digital Competence, SOP
Implementation,
Employee Performance, LPP
RRI.

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
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 be conducted 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 Fathurrohman, 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 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 kompetensi 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 :

- = Sangat Tidak Setuju
- = Tidak Setuju
- = Netral
- = Setuju
- = 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: $KK = \beta_1 IT + \beta_2 KD + \beta_3 SOP + \zeta$

Keterangan:

- KK = Kinerja Karyawan
- IT = Inovasi Teknologi
- KD = Kompetensi Digital
- SOP = Penerapan SOP
- B = Koefisien pengaruh
- ζ = Error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

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.

Uji Outer Model

Sebelum dilakukan pengukuran, perlu dilakukan uji kelayakan data dengan mengukur validitas dan reliabilitas variabel. Uji outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Hasil uji validitas dan reliabilitas dijelaskan sebagai berikut:

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen ditunjukkan dengan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Pembuktian validitas konvergen dapat dicapai dengan dua cara yaitu dengan pencapaian kriteria dan melalui uji perbandingan model. Pada penelitian ini validitas konvergen dibuktikan dengan pencapaian kriteria. Dalam pendekatan SEM-PLS, sebuah pengukuran memenuhi validitas konvergen apabila telah memenuhi syarat yaitu memiliki loading faktor minimal 0,5. Hasil loading faktor dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Outer Loading

	X1. Inovasi Teknologi	X2. Kompetensi Digital	X3. Penerapan SOP	Y1. Kinerja Karyawan
X1.1	0.848			
X1.2	0.922			
X1.3	0.914			
X1.4	0.775			
X1.5	0.858			
X2.1		0.861		
X2.2		0.813		
X2.3		0.899		
X2.4		0.876		
X2.5		0.888		
X3.1			0.907	
X3.2			0.879	
X3.3			0.856	
X3.4			0.887	
X3.5			0.724	
Y1.1				0.829
Y1.2				0.906
Y1.3				0.893
Y1.4				0.836
Y1.5				0.905

Hasil olah data primer 2026

Berdasarkan tabel 1 dan diagram jalur diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai faktor loading lebih besar dari 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator telah memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, indikator valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Pada pengujian discriminant validity dapat dilihat menggunakan output pengujian AVE, Crossloading dan Latent variable Correlation. Berikut output uji validitas diskriminan:

AVE (*Average Variance Extracted*)

Salah satu cara untuk mengukur validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Jika nilai AVE harus lebih besar 0,50 yang berarti seluruh variabel laten mempunyai validitas diskriminan yang baik. Jika nilai AVE di bawah 0,5 berarti semua variabel laten tidak memiliki validitas diskriminan yang baik atau variabel tidak valid.

Tabel 2 Average Variance Extracted (AVE)

	Cranbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Y1 kinerja karyawan	0.922	0.925	0.942	0.764
X1 inovasi teknologi	0.915	0.932	0.937	0.748
X2 kompetensi digital	0.918	0.921	0.938	0.753
X3 penerapan SOP	0.904	0.906	0.930	0.728

Hasil olah data primer 2026

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.9 diketahui bahwa nilai AVE masing- masing variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,50 yang berarti seluruh variabel laten dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik.

Latent Variabel Correlation

Uji validitas diskriminan digunakan untuk mengetahui perbedaan nilai validitas suatu variabel dibandingkan dengan variabel lainnya. Salah satu cara untuk mengukur validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) yang diperoleh dengan mengambil akar korelasi antar variabel. Jika akar kuadrat dari nilai *average variance extracted* (AVE) variabel laten lebih besar dari 0,7 dan lebih besar dari nilai korelasi dengan semua variabel laten lainnya, dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Untuk menunjukkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) dari variabel laten, ditunjukkan pada kolom *Fornell – larkcer criterion* dibawah ini:

Tabel 3 Fornell – larkcer criterion

	Inovasi Teknologi (X1)	Kompetensi Digital (X2)	Penerapan SOP (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Inovasi Teknologi (X1)				
Kompetensi Digital (X2)	0.704			
Penerapan SOP (X3)	0.601	0.738		
Kinerja Karyawan (Y)	0.702	0.770	0.829	

Hasil olahan data primer 2026

Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai kuadrat AVE untuk variabel Penerapan SOP adalah 0,738. Nilai ini lebih tinggi dari nilai korelasi antara penerapan SOP dengan variabel lainnya. Nilai kuadrat AVE variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,829. Nilai ini lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten lainnya. Artinya semua variabel laten dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik.

Reliability

Selain uji validitas, pengukuran model juga juga membutuhkan uji reliabilitas konstruk. Dinyatakan konstruk atau reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability berada di atas 0,70. Berdasarkan itu maka diperoleh hasil sebagai:

Tabel 3 Construct Reliability and Validity (Composite Reliability)

	Cranbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Inovasi Teknologi (X1)	0.915	0.932	0.937	0.748
Kompetensi Digital (X2)	0.918	0.921	0.938	0.753
Penerapan SOP (X3)	0.904	0.906	0.930	0.728
Kinerja Karyawan (Y)	0.922	0.925	0.942	0.764

Hasil olahan data primer 2026

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha pada tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini berada di atas 0,70 baik itu variabel dependen dan juga variabel independen. Dilihat juga nilai composite reliability untuk masing masing variabel baik variabel dependen dan variabel independent memiliki nilai di atas 0,70. Berdasarkan hasil olah data pengukuran reliabilitas pada penelitian ini, konstruk model penelitian ini dapat dikatakan "reliabel".

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 4 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

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hal-hal berikut:

- Variabel Pengaruh Inovasi Teknologi (X1) memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 2,611 dan *P-Values* sebesar 0.009. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Pengaruh Inovasi Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai *T-Statistics* lebih besar dari 1,96 dan *P-Values* lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini dilakukan pada tingkat kepercayaan 95%, yang berarti terdapat keyakinan sebesar 95% bahwa pengaruh inovasi teknologi terhadap kinerja karyawan benar-benar terjadi, sedangkan kemungkinan kesalahan hanya sebesar 5%. Nilai *Original Sample* sebesar 0,237 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelaksanaan inovasi teknologi akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Variabel Kompetensi Digital (X2) memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 1,886 dan *P-Values* sebesar 0.059. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Pengaruh Inovasi Teknologi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai *T-Statistics* lebih besar dari 1,96 dan *P-Values* lebih besar dari 0,05. Pengujian ini dilakukan pada tingkat kepercayaan 95%, yang berarti terdapat keyakinan sebesar 95% bahwa kompetensi digital terhadap kinerja karyawan benar-benar terjadi, sedangkan kemungkinan kesalahan hanya sebesar 5%. Nilai *Original Sample* sebesar 0,238 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kompetensi digital akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Variabel Penerapan SOP (X3) memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 4,649 dan *P-Values* sebesar 0.000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai *T-Statistics* lebih besar dari 1,96 dan *P-Values* lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini dilakukan pada tingkat kepercayaan 95%, bahkan mendekati 100%, dapat diyakini bahwa penerapan SOP memiliki peran yang sangat kuat dalam memengaruhi kinerja karyawan. Nilai *Original Sample* sebesar 0,471 menunjukkan bahwa peningkatan penerapan SOP akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan selang kepercayaan sebesar 95%, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Pembahasan

Inovasi Teknologi → Kinerja Karyawan

Hasil penelitian saya positif dan signifikan artinya semakin baik inovasi teknologi diterapkan semakin meningkat kinerja karyawan. Ada beberapa penelitian pendukung yang sama dengan hasil penelitian saya yang positif dan signifikan (Subramaniam, 2026)– The Impact of Technology Innovation and Innovative Work Practices on Employee Performance in the Manufacturing Industry. Penelitian ini menemukan bahwa technology innovation memiliki hubungan yang signifikan dengan employee

performance dengan p – value $< 0,05$ sehingga hipotesis pengaruh inovasi teknologi terhadap kinerja diterima. Selanjutnya ada dari (Anjani, 2025) - Banking Employee Performance in the Digital Era: The Role of Technology Innovation and Workload Challenges. Penelitian ini menemukan bahwa Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa teknologi inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BRI Cabang Pringsewu dengan uji signifikansi statistik, dimana data uji-t: Teknologi inovasi berpengaruh positif signifikan ($t = 4,579$; $p < 0,05$),

Kompetensi Digital → Kinerja Karyawan

Hasil penelitian saya positif tetapi tidak signifikan. Karena $0,059 > 0,05$, maka pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Ada beberapa penelitian pendukung yang sama dengan hasil penelitian saya seperti (Yudha Wardana Ginting, 2026) penelitian ini menemukan bahwa variabel kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $\beta = -0,044$, T-statistics = 0,212, dan P-value = 0,834. Nilai P-value yang jauh lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai ditolak. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan kompetensi digital pegawai tidak memberikan perubahan yang berarti terhadap tingkat kinerja pegawai. Selanjutnya dari (Denti Yunida, 2026) penelitian ini juga menemukan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-statistics sebesar 1,335 dan P-value sebesar 0,182. Karena nilai P-value lebih besar dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak.

Penerapan SOP → Kinerja Karyawan

Hasil penelitian saya positif dan signifikan diperoleh nilai Original Sample (β) sebesar 0,471, T-Statistics sebesar 4,649, dan P-Values sebesar 0,000. Nilai P-Values yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Bukittinggi. Ini juga merupakan pengaruh paling besar di antara ketiga variabel berdasarkan nilai Original Sample. Ada juga beberapa penelitian pendukung yang sama dengan hasil penelitian saya seperti (Rahareng, 2021) Penelitian ini menemukan bahwa penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, penerapan SOP mampu meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan pedoman yang jelas mengenai tata cara pelaksanaan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Secara simultan, penerapan SOP yang didukung oleh pengawasan yang baik semakin meningkatkan kinerja karyawan karena memastikan setiap prosedur dilaksanakan secara konsisten. Hasil tersebut mendukung temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa penerapan SOP memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Bukittinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap SOP mampu meningkatkan kedisiplinan, mengurangi kesalahan kerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta menjaga kualitas hasil pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

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

- 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.