

PENGARUH ORGANIZATIONAL READINESS, DIGITAL ORGANIZATIONAL CULTURE, DAN DIGITAL CAPABILITIES TERHADAP IMPLEMENTASI DIGITAL INNOVATION DISKOMINFO JATIM

Dimas Mirza Alifansa^{1*}, Eristya Maya Safitri², Anita Wulansari³

^{1,2,3}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur ; Jl. Rungkut Madya No.1, Gn. Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60294, Indonesia; (031) 8706369

Received: 14 Juli 2024

Accepted: 31 Juli 2024

Published: 7 Agustus 2024

Keywords:

digital capability;
digital culture;
digital innovation;
organizational readiness;
digital innovation model.

Correspondent Email:

20082010181@student.upnja
tim.ac.id

Abstrak. Inovasi digital pada bidang pemerintahan dapat terlihat pada penerapan e-government. Di Indonesia, banyak lembaga pemerintahan yang menerapkan e-government salah satunya DISKOMINFO JATIM. Akan tetapi, terdapat permasalahan penerapan inovasi digital seperti e-government tidak terintegrasi, teknologi yang tidak memadai, aplikasi yang masih minim, dan keterampilan TIK aparat negara yang masih belum memadai. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis pengaruh faktor kesuksesan implementasi inovasi digital dengan hasil dari penelitian ini adalah hasil olahan data penelitian dan rekomendasi untuk DISKOMINFO JATIM dalam meningkatkan kesuksesan implementasi inovasi digital. Peneliti menggunakan Digital Innovation Model dengan melibatkan 196 pegawai DISKOMINFO JATIM sebagai responden kuesioner penelitian. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa semua variabel Digital Innovation Model mempengaruhi kesuksesan implementasi inovasi digital pada DISKOMINFO JATIM secara positif. Melalui hasil tersebut, peneliti merekomendasikan untuk meningkatkan dan melestarikan kesiapan organisasi, budaya digital organisasi, kapabilitas digital, serta proses inovasi digital pada DISKOMINFO JATIM dengan mulai menciptakan kebijakan atau SOP yang fleksibel dan terbuka akan teknologi digital serta melakukan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan digital tiap pegawai.

Abstract. Digital innovation in the government sector can be seen in the application of e-Government. In Indonesia, many government institutions have implemented e-Government, one of which is DISKOMINFO JATIM. However, there are problems in implementing digital innovation, such as e-Government that is not integrated, inadequate technology, minimal implementation, and inadequate ICT skills of state officials. This research aims to analyze the influence of success factors in implementing digital innovation with the results of this research being the results of processed research data and recommendations for DISKOMINFO JATIM in increasing the success of implementing digital innovation. Researchers used the Digital Innovation Model by involving 196 JATIM DISKOMINFO employees as respondents to the research questionnaire. The results obtained show that all variables of the Digital Innovation Model have a positive effect on the successful implementation of digital innovation at DISKOMINFO JATIM. Through these results, researchers recommend improving and maintaining organizational readiness, organizational digital culture, digital capabilities, and digital innovation processes at DISKOMINFO JATIM by starting to create policies or SOPs that are flexible and open to digital technology as well as conducting training to improve digital skills. every employee.

1. PENDAHULUAN

Melalui kemajuan teknologi selama 2 dekade terakhir, membuat banyak orang mulai melakukan inovasi digital demi mendukung dan mempermudah suatu pekerjaan. Salah satu contoh bentuk implementasi inovasi digital tersebut dapat dilihat pada penelitian Prasojo et al. (2024) mengenai aplikasi chatbot yang digunakan untuk mendukung layanan informasi dan akademik[1]. Dari contoh tersebut saja sudah menjadi keharusan bagi suatu lembaga pemerintahan untuk berinovasi untuk menjalankan tugas-tugasnya dan mencapai visi dan misi organisasi.

Inovasi digital merupakan perilaku kreatif organisasi menggunakan teknologi digital untuk menciptakan cara baru dan memecahkan masalah (Zhen et al., 2021; Elia et al., 2020; Nambisan, 2020)[2][3][4]. Bentuk dari Inovasi digital pada lembaga pemerintahan dapat dilihat pada penerapan e-government, yang merupakan suatu upaya pemerintah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam meningkatkan layanan dan pemerintahan demi membantu masyarakat (Twizeyimana & Andersson, 2019; Mensah, 2019; Arias & Macada, 2018)[5][6].

Di Indonesia, e-government berawal dari diresmikannya Instruksi Presiden No.3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government. Salah satu lembaga yang menerapkan e-government adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur (DISKOMINFO JATIM). Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Timur No. 80 Tahun 2016, DISKOMINFO JATIM merupakan lembaga pelaksana urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika, bidang statistik, dan bidang persandian yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi. Dengan bidang yang relevan dengan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sudah menjadi kewajiban bagi DISKOMINFO JATIM untuk mengimplementasikan inovasi digital.

Walaupun telah menerapkan e-government selama 20 tahun, terdapat beberapa permasalahan pada implementasi inovasi digital di Indonesia. Permasalahan tersebut muncul pada peringkat E-Government Development Index (EGDI), dimana menurut

website resmi Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB), Indonesia menduduki peringkat 77 (EGOVKB, 2022)[7]. Peringkat tersebut memiliki peringkat yang lebih rendah dibandingkan negara ASEAN lainnya seperti Malaysia dengan peringkat 53, Thailand dengan peringkat 55, dan Brunei Darussalam dengan peringkat 68. Selain itu, dari internal organisasi terdapat keterbatasan untuk dapat mengimplementasi inovasi digital pada DISKOMINFO JATIM, seperti e-government yang tidak terintegrasi, penggunaan teknologi yang sudah lama, aplikasi yang masih minim, dan keahlian aparat negara yang masih terbatas (Aminah & Saksono, 2021)[8]. Adanya kelemahan dan keterbatasan tersebut membuat lembaga pemerintahan seperti DISKOMINFO JATIM untuk mulai mempersiapkan organisasinya dalam mengimplementasikan inovasi digital dengan lebih baik.

Untuk mempersiapkan organisasinya, DISKOMINFO JATIM perlu melakukan analisis organisasinya untuk dapat mengimplementasikan inovasi digital dengan baik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi inovasi digital agar dapat dijalankan dengan baik. Berdasarkan penelitian sebelumnya, kinerja dari inovasi digital dipengaruhi oleh adopsi budaya digital dalam struktur organisasi (Muller et al., 2019; Cohen et al., 2017)[9][10]. Selain itu, kapabilitas organisasi dalam memanfaatkan teknologi digital dan mengelola sumber daya manusia dengan efisien menjadi penentu utama keberhasilan implementasi inovasi digital (Zhen et al., 2021)[2]. Di sisi lain, kesiapan organisasi dalam menyediakan sumber daya manusia dan teknologi juga memiliki dampak positif terhadap kemajuan inovasi digital (Lokuge et al., 2018)[11]. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka faktor-faktor tersebut meliputi *organizational readiness*, *digital organizational culture*, dan *digital capabilities* yang dapat mempengaruhi implementasi *digital innovation*.

Agar implementasi inovasi digital dapat berjalan dengan baik pada DISKOMINFO JATIM, peneliti menggunakan *Digital Innovation Model* (DIM) yang dikemukakan oleh Zhen et al. pada tahun 2021. Model ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara budaya digital organisasi, kapabilitas

digital, dan inovasi digital serta bagaimana kesiapan organisasi dapat menghubungkan ketiga faktor tersebut untuk kesuksesan implementasi inovasi digital (Zhen et al., 2021)[2]. Melalui model ini, peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh *organizational readiness*, *digital organizational culture*, dan *digital capabilities* terhadap implementasi *digital innovation* pada DISKOMINFO JATIM.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Organizational Readiness*

Kesiapan organisasi atau *organizational readiness* diartikan sebagai kemampuan untuk menerapkan dan mendapatkan keuntungan kompetitif dengan mengadopsi dan mengimplementasikan teknologi pada organisasi (Anser et al., 2020)[12]. Hal ini merujuk kepada bagaimana pegawai dalam organisasi siap untuk menerima dan mengimplementasikan perubahan organisasi (Vaishnavi et al., 2019)[13]. Kesiapan organisasi merupakan penggerak utama untuk bereaksi terhadap lingkungan yang dinamis (Zhen et al., 2021)[2], serta menawarkan perspektif mengenai perubahan organisasi karena membantu untuk mengidentifikasi dimana kebijakan baru dapat diterapkan pada organisasi dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi (Sharma, 2018)[14].

2.2. *Digital Organizational Culture*

Budaya organisasi atau *digital organizational culture* merujuk kepada filsafat, ideologi, nilai, asumsi, sikap, dan norma bersama yang menyatukan sekelompok orang (Isensee et al., 2020)[15]. Melalui perkembangan teknologi yang masif saat ini, budaya dari organisasi diperluas untuk dapat mencakup secara digital (Duerr et al., 2018)[16], misalnya pada adopsi teknologi digital (Isensee et al., 2020)[15]. Budaya digital organisasi adalah keyakinan, pemahaman, dan kumpulan nilai bersama organisasi dalam menjalankan aktivitas organisasi secara digital (Zhen et al., 2021)[2]. Budaya digital organisasi menjadi bagian

yang saling berhubungan dengan kehidupan digital organisasi (Ludolf et al., 2017; Taherdoost, 2018)[17][18].

2.3. *Digital Capabilities*

Kapabilitas digital atau *digital capabilities* merupakan kemampuan dinamis suatu organisasi yang menggambarkan kemampuan untuk menghasilkan produk dan model baru sebagai bentuk adaptasi keadaan yang dinamis atau berubah-ubah. Kapabilitas digital melengkapi orientasi digital organisasi untuk dapat mengadopsi teknologi digital dan mampu berkomitmen dalam memanfaatkan teknologi baru untuk mengembangkan produk baru yang dapat memberikan keunggulan kompetitif (Khin & Ho, 2018)[19]. Kapabilitas digital ini memiliki peran penting untuk meningkatkan inovasi digital organisasi (Zhen et al., 2021)[2]. Keberhasilan inovasi digital bergantung pada bagaimana kapabilitas digital dapat dipahami dan diadaptasi dengan menghasilkan suatu produk dan proses inovasi digital (Nasiri et al., 2020)[20].

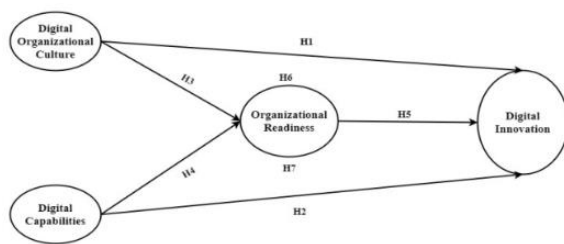
2.4. *Implementasi Digital Innovation*

Inovasi digital atau *digital innovation* didefinisikan sebagai penerapan mekanisme dan teknologi digital untuk memecahkan masalah atau meningkatkan proses yang ada. Peran inovasi digital semakin dominan dalam lingkungan organisasi karena adanya peluang baru yang menawarkan potensi bagi organisasi (Nasiri et al., 2020)[20]. Inovasi digital mewakili mekanisme yang melibatkan perilaku kreatif organisasi untuk penerapan metode baru guna memecahkan masalah melalui teknologi saat ini (Zhen et al., 2021)[2]. Dengan mengimplementasikan inovasi digital, organisasi dapat lebih mudah menemukan peluang dan potensi baru, terutama saat ini telah memasuki era digitalisasi dimana hampir semua aktivitas sehari-hari dapat dilaksanakan secara digital.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Digital Innovation Model

Penelitian ini menggunakan model dari *Digital Innovation Model* (DIM) dari Zhen et al. (2021). Model ini tersusun dari 4 variabel, yaitu *Digital Organizational Culture* (DOC), *Digital Capabilities* (DC), *Organizational Readiness* (OR), dan *Digital Innovation* (DI). Pada Gambar 1. berikut merupakan gambar dari Digital Innovation Model.



Gambar 1. Digital Innovation Model [2]

Berdasarkan Gambar 1. dapat terlihat bahwa Digital Innovation Model memiliki 7 hipotesis penelitian, yaitu:

- H1: *Digital Organizational Culture* (DOC) berpengaruh positif pada *Digital Innovation* (DI)
- H2: *Digital Capabilities* (DC) berpengaruh positif pada *Digital Innovation* (DI)
- H3: *Digital Organizational Culture* (DOC) berpengaruh positif pada *Organizational Readiness* (OR)
- H4: *Digital Capabilities* (DC) berpengaruh positif pada *Organizational Readiness* (OR)
- H5: *Organizational Readiness* (OR) berpengaruh positif pada *Digital Innovation* (DI)
- H6: *Organizational Readiness* (OR) berpengaruh positif terhadap hubungan antara *Digital Organizational Culture* (DOC) dan *Digital Innovation* (DI)
- H7: *Organizational Readiness* (OR) berpengaruh terhadap hubungan antara *Digital Capabilities* (DC) dan *Digital Innovation* (DI)

3.2. Perencanaan Penelitian

Dengan menggunakan *Digital Innovation Model*, penelitian ini termasuk pada

penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan pada 196 pegawai DISKOMINFO JATIM menggunakan kuesioner penelitian via Google Form. Kuesioner penelitian ada tersusun total 23 instrumen yang mewakili 4 variabel dari *Digital Innovation Model*.

3.3. Penyusunan Instrumen Penelitian dan Pengukuran

Untuk menguji hasil data penelitian, peneliti akan menguji *convergent validity*, *composite reliability*, dan melakukan uji hipotesis. *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dalam penelitian menggambarkan variabel yang digunakan dalam penelitian (Hair et al., 2018). Adapun kriteria *convergent validity* adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50 (Hair et al., 2018)[21]. Penelitian ini juga menggunakan *composite reliability* untuk menguji konsistensi atau reliabilitas data. Dengan kriteria nilai *composite reliability* > 0,70 dan nilai *cronbach's alpha* > 0,70 untuk memenuhi reliabilitas data (Yaacob et al., 2021)[22]. Kemudian, untuk melakukan uji hipotesis, peneliti menggunakan nilai *p value* untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis telah terbukti benar (Lee & Lee, 2018)[23] dan *t statistics* untuk membandingkan dua grup atau variabel yang pada umumnya digunakan untuk menguji hipotesis (Mishra et al., 2019)[24]. Untuk kriteria hipotesis tersebut diterima adalah *p value* < 0.05 dan *t statistics* harus mencapai nilai 1.65 (*significance level* = 5%) dan 2.34 (*significance level* = 1%)..

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Demografi Responden

Pada demografi responden, peneliti mengumpulkan data responden berupa usia dan jenis kelamin. Peneliti juga mengumpulkan data DISKOMINFO JATIM dalam memanfaatkan teknologi digital ketika melakukan pekerjaan dalam organisasi.

Tabel 1. Demografi Responden Penelitian

Variabel	Jawaban
Usia	17-25 tahun (33,7%)
	26-39 tahun (43,9%)
	> 40 tahun (22,4%)

Jenis Kelamin	Laki - laki (73,5%)
	Perempuan (26,5%)
Pelaksanaan Pelatihan TIK DISKOMINFO JATIM	Ya (100%)
	Tidak (0%)
Intensitas Pemanfaatan Teknologi Digital pada DISKOMINFO JATIM	Sering (89,3%)
	Jarang (8,2%)
	Pernah (2%)
	Tidak pernah (0,5%)

Pada Tabel 1. di atas memperlihatkan demografi responden penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti. Adapun demografi responden peneliti memiliki usia mayoritas berada pada usia 26-39 tahun (43,9%) dengan jenis kelamin paling banyak yaitu laki-laki (73,5%). Selain itu, didapatkan informasi juga bahwa DISKOMINFO JATIM sering memanfaatkan teknologi digital untuk melakukan pekerjaan organisasi dan melaksanakan pelatihan TIK untuk pegawainya.

4.2. Pengujian Data Penelitian

Tabel 2. Hasil *Convergent Validity* dan *Composite Reliability*

Variabel	AVE	CR	Cronbach's α
DOC	0,702	0,922	0,894
DC	0,721	0,939	0,922
OR	0,742	0,920	0,884
DI	0,728	0,955	0,947

Ket: CR = *Composite Reliability*; AVE = *Average Variance Extracted*

Tabel 2. di atas menunjukkan pengujian validitas dan reliability dari hasil kuesioner penelitian. Pada Tabel 2. dapat terlihat bahwa terdapat nilai AVE yang mengukur *covergent validity* dan nilai CR (*Composite Reliability*) dan *cronbach's α* yang mengukur reliabilitas data. Pada nilai AVE tiap variabel dapat terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE > 0,50 yang menunjukkan bahwa data kuesioner telah valid. Kemudian, pada nilai CR dan *cronbach's α* tiap variabel memiliki nilai CR dan *cronbach's α* > 0,70 yang menunjukkan bahwa data telah reliabel. Dengan demikian, melalui hasil pengujian validitas dan reliabilitas data membuktikan bahwa data pada penelitian ini telah valid dan reliabel yang selanjutnya dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis penelitian seperti yang terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>t statistics</i>	<i>p value</i>	Keterangan
DC -> DI	4,847**	0,000*	Diterima
DC -> OR	7,285**	0,000*	Diterima
DOC -> DI	5,784**	0,000*	Diterima
DOC -> OR	4,656**	0,000*	Diterima
OR -> DI	3,452**	0,000*	Diterima
DC -> OR -> DI	3,308**	0,001*	Diterima
DOC -> OR -> DI	2,456**	0,007*	Diterima

Ket: **p value* < 0,05; ***t statistics* > 2,34
(significance level 1%)

Pada Tabel 3. menunjukkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang menggunakan *t statistics* dan *p value* sebagai acuan untuk menguji masing-masing hipotesis penelitian. H1 menunjukkan hubungan antara DOC dan DI yang dimana pada Tabel 3. memiliki nilai *t statistics* > 2,34 dan *p value* < 0,05. yang menunjukkan signifikansi antara dua variabel, sehingga dapat dikatakan bahwa H1 telah diterima. Begitupun pada H2 s/d H7 dimana pada masing-masing hipotesis memiliki nilai *t statistics* > 2,34 dan *p value* < 0,05 yang menunjukkan signifikansi antar variabel yang dimana dapat dikatakan bahwa H2 s/d H7 telah diterima.

4.3. Pembahasan

Setelah peneliti melakukan pengumpulan data dan pengujian data responden, selanjutnya akan dibahas bagaimana pengaruh dari hasil pengujian data responden terhadap DISKOMINFO JATIM. Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dibahas sebelumnya dapat dikatakan bahwa semua hipotesis mulai dari H1 s/d H7 telah diterima, yang dimana menggambarkan bahwa apa yang dihipotesiskan telah terbukti benar adanya. Dengan demikian, peneliti akan membahas satu per satu hipotesis untuk menggambarkan pengaruhnya terhadap implementasi *Digital Innovation* pada DISKOMINFO JATIM.

Pada H1 menggambarkan adanya pengaruh positif dari *Digital Organizational Culture* terhadap implementasi *Digital Innovation* pada DISKOMINFO JATIM, dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan

menyatakan bahwa pembentukan budaya digital dalam organisasi DISKOMINFO JATIM akan mempengaruhi implementasi *Digital Innovation* DISKOMINFO JATIM. Begitu juga yang terjadi pada H2 yang menggambarkan pengaruh positif dari *Digital Capabilities* terhadap implementasi *Digital Innovation* pada DISKOMINFO JATIM, yang dimana pada pengujian hipotesis menyatakan bahwa dengan membentuk kemampuan digital organisasi akan mempengaruhi secara positif implementasi *Digital Innovation* pada DISKOMINFO JATIM. H3 menggambarkan pengaruh positif *Digital Organizational Culture* terhadap *Organizational Readiness* pada DISKOMINFO JATIM, sesuai dengan pengujian hipotesis menunjukkan terdapat adanya pengaruh pembentukan budaya digital organisasi terhadap kesiapan organisasi untuk menggunakan teknologi digital pada DISKOMINFO JATIM. H4 menggambarkan pengaruh *Digital Capabilities* terhadap *Organizational Readiness* pada DISKOMINFO JATIM, dimana berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan kemampuan digital organisasi akan mempengaruhi tingkat kesiapan organisasi dalam menggunakan teknologi digital. Kemudian, pada H5 menggambarkan pengaruh *Organizational Readiness* terhadap implementasi *Digital Innovation* pada DISKOMINFO JATIM, dimana berdasarkan pengujian hipotesis telah terbukti bahwa tingkat kesiapan organisasi DISKOMINFO JATIM untuk menggunakan teknologi digital dapat mempengaruhi implementasi *Digital Innovation* dalam lingkungan organisasi DISKOMINFO JATIM. Selanjutnya, pada H6 dan H7 akan menggambarkan peran mediasi dari *Organizational Readiness* dalam mendukung implementasi *Digital Innovation* pada DISKOMINFO JATIM. H6 menggambarkan peran mediasi dari *Organizational Readiness* terhadap hubungan antara *Digital Organizational Culture* dan *Digital Innovation* dengan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif dari kesiapan organisasi dalam menggunakan teknologi digital terhadap pembentukan budaya dan inovasi digital yang terjadi dalam organisasi DISKOMINFO JATIM. Kemudian, pada H7 menggambarkan pengaruh mediasi dari *Organizational Readiness* terhadap

hubungan *Digital Capabilities* dan *Digital Innovation*, dari hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa terdapat peran mediasi kesiapan organisasi untuk menggunakan teknologi digital terhadap kemampuan dan implementasi *Digital Innovation* pada DISKOMINFO JATIM. Melalui hasil pengujian hipotesis tersebut, peneliti memberikan rekomendasi untuk dapat meningkatkan kesiapan organisasi, budaya digital organisasi, dan kapabilitas digital untuk implementasi inovasi digital pada DISKOMINFO JATIM dengan mulai menciptakan kebijakan organisasi yang fleksibel dan lebih terbuka terhadap teknologi digital serta melakukan pelatihan yang rutin untuk meningkatkan keterampilan digital tiap pegawai.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesiapan organisasi, budaya, dan kapabilitas digital terhadap implementasi inovasi digital pada DISKOMINFO JATIM. Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa semua faktor *Digital Innovation Model* (DIM) seperti *Digital Organizational Culture*, *Digital Capabilities*, *Organizational Readiness*, dan *Digital Innovation* dapat mempengaruhi implementasi *Digital Innovation* pada DISKOMINFO JATIM secara positif. Dampak yang dapat ditimbulkan dari kesuksesan implementasi inovasi digital adalah adanya keterbukaan Dinas Komunikasi dan Informatika Prov. Jawa Timur terkait strategi digital dan penerimaan saran yang ada, serta kemampuan Dinas Komunikasi dan Informatika Prov. Jawa Timur dalam membuat produk atau layanan digital baru guna memecahkan suatu masalah. Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan untuk meningkatkan dan melestarikan kesiapan organisasi, budaya digital organisasi, kapabilitas digital, serta proses inovasi digital pada DISKOMINFO JATIM dengan mulai menciptakan kebijakan atau SOP yang fleksibel dan terbuka akan teknologi digital serta melakukan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan digital tiap pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih diucapkan kepada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur (DISKOMINFO JATIM) yang bersedia membantu penelitian ini. Serta Bapak dan Ibu Dosen UPN Veteran Jawa Timur yang telah membantu dalam memberi masukan dan saran mengerjakan penelitian, hingga dituangkan menjadi artikel ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. Prasojo, M. Huda, I. N. Khasanah, and E. Wahyuningsih, "Aplikasi Chatbot Berbasis Telegram Untuk Layanan Informasi Dan Akademik Kampus Universitas Ma'arif Nahdlatul Ulama Kebumen," *Jurnal Informatika Dan Teknik Elektro Terapan*, vol. 12, no. 2, Apr. 2024, doi: 10.23960/jitet.v12i2.4013.
- [2] Z. Zhen, Z. Yousaf, M. Radulescu, and M. Yasir, "Nexus of Digital Organizational Culture, Capabilities, Organizational Readiness, and Innovation: Investigation of SMEs Operating in the Digital Economy," *Sustainability*, vol. 13, no. 2, p. 720, Jan. 2021, doi: 10.3390/su13020720.
- [3] G. Elia, A. Margherita, and G. Passiante, "Digital entrepreneurship ecosystem: How digital technologies and collective intelligence are reshaping the entrepreneurial process," *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 150, p. 119791, Jan. 2020, doi: 10.1016/j.techfore.2019.119791.
- [4] S. Nambisan, "Digital innovation and international business," *Innovation*, vol. 24, no. 1, pp. 86–95, Oct. 2020, doi: 10.1080/14479338.2020.1834861.
- [5] J. D. Twizeyimana and A. Andersson, "The public value of E-Government – A literature review," *Government Information Quarterly*, vol. 36, no. 2, pp. 167–178, Apr. 2019, doi: 10.1016/j.giq.2019.01.001.
- [6] M. I. Arias and A. C. G. Maçada, "Digital government for e-government service quality," in *Proceedings of the 11th International Conference on Theory and Practice of Electronic Governance*, Apr. 2018. Accessed: Apr. 04, 2024. [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.1145/3209415.3209422>
- [7] UN, "EGOVKB," UN E-Government Knowledge, 2022. <https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Data/Country-Information/id/78-Indonesia> (accessed Mar. 30, 2024).
- [8] S. Aminah and H. Saksono, "Digital transformation of the government: A case study in Indonesia," *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, vol. 37, no. 2, pp. 272–288, Jun. 2021, doi: 10.17576/jkmjc-2021-3702-17.
- [9] S. D. Muller, N. Obwegeser, J. V. Glud, and G. Johildarson, "Digital innovation and organizational culture: the case of a Danish media company," *Scandinavian Journal of Information Systems*, vol. 31, no. 2, 2019..
- [10] B. Cohen, J. E. Amorós, and L. Lundy, "The generative potential of emerging technology to support startups and new ecosystems," *Business Horizons*, vol. 60, no. 6, pp. 741–745, Nov. 2017, doi: 10.1016/j.bushor.2017.06.004.
- [11] S. Lokuge, D. Sedera, V. Grover, and X. Dongming, "Organizational readiness for digital innovation: Development and empirical calibration of a construct," *Information & Management*, vol. 56, no. 3, pp. 445–461, Apr. 2019, doi: 10.1016/j.im.2018.09.001.
- [12] M. K. Anser, Z. Yousaf, M. Usman, and S. Yousaf, "Towards Strategic Business Performance of the Hospitality Sector: Nexus of ICT, E-Marketing and Organizational Readiness," *Sustainability*, vol. 12, no. 4, p. 1346, Feb. 2020, doi: 10.3390/su12041346.
- [13] V. Vaishnavi, M. Suresh, and P. Dutta, "A study on the influence of factors associated with organizational readiness for change in healthcare organizations using TISM," *Benchmarking: An International Journal*, vol. 26, no. 4, pp. 1290–1313, Feb. 2019, doi: 10.1108/bij-06-2018-0161.
- [14] N. Sharma, J. Hermschmidt, V. Claes, S. Bachnick, S. De Geest, and M. Simon, "Organizational readiness for implementing change in acute care hospitals: An analysis of a cross-sectional, multicentre study," *Journal of Advanced Nursing*, vol. 74, no. 12, pp. 2798–2808, Aug. 2018, doi: 10.1111/jan.13801.
- [15] C. Isensee, F. Teuteberg, K.-M. Griesse, and C. Topi, "The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review," *Journal of Cleaner Production*, vol. 275, p. 122944, Dec. 2020, doi: 10.1016/j.jclepro.2020.122944.
- [16] S. Duerr, F. Holotiuk, H.-T. Wagner, D. Beimborn, and T. Weitzel, "What Is Digital Organizational Culture? Insights From Exploratory Case Studies," in *Proceedings of the 51st Hawaii International Conference on System Sciences*, 2018. Accessed: Jul. 18, 2024. [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.24251/hicss.2018.640>
- [17] N. V.-E. Ludolf, M. do C. Silva, C. F. S. Gomes, and V. M. Oliveira, "The organizational culture and values alignment management importance for successful business," *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, vol. 14, no. 2, pp.

- 272–280, Jul. 2017, doi: 10.14488/bjopm.2017.v14.n2.a15.
- [18] H. Taherdoost, “A review of technology acceptance and adoption models and theories,” *Procedia Manufacturing*, vol. 22, pp. 960–967, 2018, doi: 10.1016/j.promfg.2018.03.137.
- [19] S. Khin and T. C. Ho, “Digital technology, digital capability and organizational performance,” *International Journal of Innovation Science*, vol. 11, no. 2, pp. 177–195, Jun. 2019, doi: 10.1108/ijis-08-2018-0083.
- [20] M. Nasiri, M. Saunila, J. Ukko, T. Rantala, and H. Rantanen, “Shaping Digital Innovation Via Digital-related Capabilities,” *Information Systems Frontiers*, vol. 25, no. 3, pp. 1063–1080, Nov. 2020, doi: 10.1007/s10796-020-10089-2.
- [21] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, “When to use and how to report the results of PLS-SEM,” *European Business Review*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, Jan. 2019, doi: 10.1108/ebv-11-2018-0203.
- [22] N. A. Yaacob, Z. Ab Latif, A. Abdul Mutalib, and Z. Ismail, “Farmers’ intention in applying food waste as fertilizer: Reliability and validity using Smart-PLS,” *Asian Journal of Vocational Education and Humanities*, vol. 2, no. 2, pp. 27–34, Dec. 2021, doi: 10.53797/ajvah.v2i2.5.2021.
- [23] S. Lee and D. K. Lee, “What is the proper way to apply the multiple comparison test?,” *Korean Journal of Anesthesiology*, vol. 71, no. 5, pp. 353–360, Oct. 2018, doi: 10.4097/kja.d.18.00242.
- [24] P. Mishra, U. Singh, C. M. Pandey, P. Mishra, and G. Pandey, “Application of student’s t-test, analysis of variance, and covariance,” *Annals of Cardiac Anaesthesia*, vol. 22, no. 4, 2019, doi: 10.4103/aca.ACA_94_19.