

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DIGITAL DAN KAPABILITAS DIGITAL TERHADAP INOVASI DIGITAL DENGAN KESIAPAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA USAHA MIKRO DAN KECIL (UMK) DI KOTA SEMARANG

YUNI DWI KURNIA PUTRI\*  
ULFAH HIDAYATI  
SRI MURTINI  
RANI RAHARJANTI

Politeknik Negeri Semarang  
Jl. Prof. Soedarto, Tembalang, Semarang 50275, Indonesia  
\*Email: kurniiaputi02@gmail.com

**Abstract:** *This study aims to examine the impact of digital organizational culture, digital capabilities, and organizational readiness on digital innovation in micro and small businesses in Semarang. This study used non-probability sampling technique with purposive sampling method. Data were collected through questionnaires. The sample used was 150 respondents. The data analysis technique uses the Structural Equation Model (SEM) method on SmartPLS software version 3.2.9. The results of the study have proven that digital organizational culture, digital capabilities, and organizational readiness have a positive and significant effect on digital innovation. This study also proves that organizational readiness as a mediating variable has a positive and significant effect on digital organizational culture and digital innovation. In addition, organizational readiness also has a positive and significant effect in mediating the effect of digital capabilities and digital innovation.*

**Keywords:** *Micro and Small Enterprises (MSEs), Digital Organizational Culture, Digital Capability, Organizational Readiness, Digital Innovation.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak budaya organisasi digital, kapabilitas digital, dan kesiapan organisasi terhadap inovasi digital pada usaha mikro dan kecil di Kota Semarang. Penelitian ini menerapkan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan angket atau kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 150 responden. Teknik analisis data menggunakan metode *Structural Equation Model (SEM)* pada *software SmartPLS* versi 3.2.9. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa budaya organisasi digital, kapabilitas digital, dan kesiapan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi digital. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kesiapan organisasi sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi digital dan inovasi digital. Selain itu, kesiapan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kapabilitas digital dan inovasi digital.

**Kata Kunci:** *Usaha Mikro dan Kecil (UMK), Budaya Organisasi Digital, Kapabilitas Digital, Kesiapan Organisasi, Inovasi Digital*

## PENDAHULUAN

Era Industri 4.0 membawa perubahan besar dalam dunia industri, di mana digitalisasi menjadi kunci utama dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing. Keberlanjutan perekonomian suatu negara menjadi sangat krusial dalam menghadapi tantangan era globalisasi yang dipicu oleh arus informasi yang cepat. Pesatnya pertumbuhan teknologi di dunia digital berdampak pada sektor bisnis yang mulanya hanya dilakukan manusia, kemudian beralih menggunakan digital yang mana mampu meningkatkan proses bisnis, hal ini dikenal sebagai digitalisasi (Purnomo et al., 2018). Oleh karena itu, digitalisasi menjadi kebutuhan yang krusial bagi para pelaku usaha untuk terus bertahan dalam kompetisi bisnis yang semakin sengit.

Pemerintah terus memacu pertumbuhan dan perkembangan UMKM di Indonesia dalam skala nasional maupun regional. Menurut Kadin Indonesia., 2024, pada tahun 2023 pelaku Usaha Mikro Kecil dan

Menengah (UMKM) mencapai sekitar 66 juta. Jumlah tersebut meningkat 1,52% dari tahun 2021 yang hanya mencapai 65.46 juta pelaku usaha. Dalam skala regional, Kota Semarang adalah salah satu kota yang terus berupaya mendorong pertumbuhan ekonomi dengan meningkatkan kinerja UMKM. Berdasarkan informasi dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kota Semarang, setiap tahunnya terjadi peningkatan pelaku usaha UMKM.



Sumber: website [jateng.antarnews.com](http://jateng.antarnews.com), 2022

Gambar 1 Jumlah UMKM di Kota Semarang

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMK) saat ini berada di tengah persaingan bisnis yang ketat, diperlukan keunggulan kompetitif melalui strategi produk, terutama dalam menghadapi gejolak pasar. Kesadaran akan inovasi menjadi kunci dalam menjaga keberhasilan bisnis dan menjadi prinsip utama dalam pengembangan produk berkelanjutan, dengan tujuan memenuhi kebutuhan pelanggan dalam meraih keberhasilan di pasar. Inovasi digital memainkan peran penting dalam memungkinkan organisasi mengantisipasi perubahan pasar, menyesuaikan operasi mereka dengan kebutuhan konsumen yang terus berkembang, serta menciptakan daya saing bagi semua jenis bisnis. Sedangkan inovasi digital sendiri merupakan proses penciptaan cara baru dalam melaksanakan kegiatan ekonomi dengan memanfaatkan teknologi digital dan internet (Zhen et al., 2021).

Menurut Zhen et al., (2021), faktor-faktor yang mendorong kinerja inovasi UMKM yaitu budaya organisasi digital dan kapabilitas digital. Dalam penelitiannya menyatakan pencapaian kinerja inovasi untuk UMKM adalah tantangan yang rumit dan kompleks, yang membutuhkan pengembangan budaya organisasi dan kapabilitas digital. Budaya organisasi digital berperan penting dalam adaptasi teknologi baru yang muncul. Pemanfaatan platform digital mendorong organisasi untuk melaksanakan kegiatan inovatif. Sejalan dengan hadirnya teknologi yang semakin berkembang, adopsi teknologi digital sangat diperlukan bagi suatu perusahaan untuk mengembangkan budaya organisasi, kreativitas, dan inovasi sehingga mengakomodasi munculnya teknologi inovatif.

Kapabilitas digital diharapkan mampu untuk mengelola penggunaan sumber daya teknologi secara efektif. Kapabilitas digital organisasi memungkinkan percepatan proses inovasi melalui integrasi dan mobilisasi teknologi serta sumber daya manusia (Cohen et al., 2017). Kapabilitas digital mencakup pemanfaatan sumber daya yang didapat perusahaan dari teknologi informasi dan komunikasi. UMK mampu meningkatkan kinerja inovasi secara lebih efektif dengan adanya interaksi yang optimal dengan teknologi. Namun, budaya organisasi dan kemampuan digital saja tidaklah cukup. Kesiapan organisasi menjadi faktor yang diduga dapat mendorong kinerja inovasi digital. Kesiapan organisasi secara berturut-turut mempengaruhi inovasi digital. Kesiapan organisasi mengacu pada sejauh mana organisasi siap dan mampu untuk mengadopsi perubahan dan berinovasi (Jun et al., 2022). Karena alasan tersebut, penelitian ini berfokus pada kesenjangan tersebut dan menginvestigasi peran kesiapan organisasi sebagai mediasi antara budaya digital organisasi, kapabilitas digital, dan keterkaitannya dengan inovasi digital.

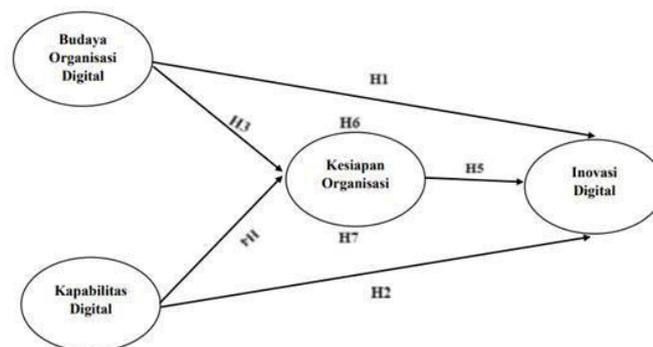
Beberapa peneliti seperti Teguh et al., (2022) dan Velyako & Musa, (2023) telah memanfaatkan teori kapabilitas dinamis untuk menjelaskan inovasi digital, budaya organisasi digital dan kemampuan digital dalam menentukan inovasi digital. Menurut teori kapabilitas dinamis, kapabilitas digital suatu organisasi dianggap sebagai kapabilitas yang dinamis ketika menggambarkan kemampuannya untuk menciptakan proses bisnis baru sebagai respons terhadap perbaikan teknologi dalam lingkungan bisnis yang berubah-ubah (Zhang & Luo, 2020). Ketika organisasi lebih berfokus pada kemampuan digital untuk mengembangkan metode baru dalam

prosedur bisnisnya, ini akan meningkatkan tingkat inovasi digital organisasi.

Penelitian tentang inovasi digital telah dilakukan beberapa kali. Namun, penelitian ini masih kurang umum dilakukan di Indonesia. Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi digital (*digital organizational culture*), kapabilitas digital (*digital capabilities*), kesiapan organisasi (*organizational readiness*), dan inovasi digital (*digital innovation*) yang dilakukan oleh Velyako & Musa, (2023), menunjukkan bahwa budaya organisasi digital tidak memiliki pengaruh terhadap inovasi digital. Menurut Teguh et al., (2022), hasil penelitian mengindikasikan bahwa budaya organisasi digital tidak memiliki pengaruh terhadap inovasi digital. Penelitian Usai et al., (2021) menunjukkan bahwa kapabilitas digital tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi digital. Hasil dari beberapa penelitian tersebut berbeda dari penelitian yang digunakan sebagai acuan. Penelitian yang dilakukan Zhen et al., (2021) menunjukkan budaya organisasi digital dan kapabilitas digital mempengaruhi inovasi digital. Kesiapan organisasi sebagai variabel mediasi signifikan terhadap budaya organisasi digital dan inovasi digital serta berpengaruh signifikan memediasi kapabilitas digital dan inovasi digital. Berdasarkan hasil penelitian yang tidak konsisten pada topik yang sama tetapi menghasilkan hasil yang berbeda, sehingga memerlukan pengujian ulang untuk menguatkan penelitian yang sudah ada.

### KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Zhen et al., (2021), “*Nexus of Digital Organizational Culture, Capabilities, Organizational Readiness, and Innovation : Investigation of SMEs Operating in the Digital Economy*” di Pakistan. Penelitian tersebut mengeksplorasi bagaimana peran mediasi kesiapan organisasi antara budaya organisasi digital dan inovasi digital serta kapabilitas digital dan inovasi digital.



Sumber: Zhen et al., 2021  
 Gambar 2 Kerangka Teoritis

Berdasarkan kerangka teoritis di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Budaya organisasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi digital oleh UMK di Kota Semarang.
- H2: Kapabilitas digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi digital oleh UMK di Kota Semarang.
- H3: Budaya organisasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan organisasi oleh UMK di Kota Semarang.
- H4: Kapabilitas digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan organisasi oleh UMK di Kota Semarang.
- H5: Kesiapan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi digital oleh UMK di Kota Semarang.
- H6: Kesiapan organisasi secara positif dan signifikan memediasi pengaruh budaya organisasi digital terhadap inovasi digital oleh UMK di Kota Semarang.
- H7: Kesiapan organisasi secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kapabilitas digital terhadap inovasi digital oleh UMK di Kota Semarang.

## METODE PENELITIAN

### Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan mengumpulkan data adalah melalui penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner penelitian baik secara langsung (*offline*) maupun melalui internet (*online*). Penyebaran secara langsung menggunakan *hardcopy* yang diserahkan langsung kepada pelaku UMK di sejumlah kecamatan di Kota Semarang dan penyebaran kuesioner *online* disebarakan melalui *link Google Forms* yang disebarakan melalui media *Instagram dan WhatsApp*. Penyebaran kuesioner dilakukan tanggal 17 Mei 2024 sampai dengan 19 Juni 2024. Populasi penelitian ini terdiri dari UMK di Kota Semarang yang beroperasi secara digital. Penelitian ini melibatkan 150 sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive non-probability sampling*, yang merupakan metode pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu *sampling* (Sugiyono, 2013). Terdapat kriteria yang harus dipenuhi sampel. Kriteria sampel yang digunakan adalah UMK di Kota Semarang yang memiliki minimal satu karyawan, UMK di Kota Semarang yang sudah berjalan minimal dua tahun, dan UMK di Kota Semarang yang sudah berjalan secara digital dalam usahanya.

### Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Item Pernyataan
Budaya Organisasi Digital	<p>Indikator Budaya Organisasi Digital menurut Büschgens et al., (2013) adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tim kami bekerjasama dalam melakukan inovasi dan transformasi digital.</li> <li>2. Organisasi kami memiliki orientasi/arah yang jelas dalam menghadapi perubahan teknologi digital.</li> <li>3. Budaya inovasi digital merupakan bagian alami dari proses dalam organisasi.</li> <li>4. Organisasi kami melibatkan seluruh staff dalam berbagi strategi digital serta mempertimbangkan saran- saran yang ada.</li> </ol>
Kapabilitas Digital	<p>Indikator Kapabilitas Digital menurut Paladino, (2007) adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisasi kami mampu mengadakan teknologi digital yang baru.</li> <li>2. Organisasi kami mampu mengenali adanya peluang digital yang baru.</li> <li>3. Organisasi kami responsive transformasi digital.</li> <li>4. Organisasi kami memiliki keahlian dalam menguasai teknologi digital.</li> <li>5. Organisasi kami mampu mengembangkan produk/jasa inovatif menggunakan teknologi digital.</li> </ol>
Kesiapan Organisasi	<p>Indikator Kesiapan Organisasi menurut Claiborne et al., (2013) adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kami memahami bahwa perubahan yang khusus dapat meningkatkan kinerja.</li> <li>2. Sebagian besar staff kami bersedia mencoba ide-ide baru dan mudah mengubah prosedur-prosedur untuk menyesuaikan dengan kondisi yang baru.</li> <li>3. Staff kami mengajukan pertanyaan dan mengungkapkan kekhawatiran terkait adanya perubahan.</li> <li>4. Ketika perubahan diperlukan, manajemen memberikan rencana yang jelas untuk penerapannya</li> <li>5. Staff didorong untuk berdiskusi dan mencari bukti bukti berdasarkan latihan-latihan yang dilakukan.</li> <li>6. Staff mampu beradaptasi dengan cepat ketika harus merubah fokus untuk mengakomodasi</li> </ol>
Inovasi Digital	<p>Indikator Inovasi Digital menurut Paladino, (2007)) adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kualitas solusi digital kami lebih baik dibandingkan dengan pesaing kami.</li> <li>3. Fitur-fitur solusi digital kami lebih baik dibandingkan dengan pesaing kami.</li> <li>4. Aplikasi solusi digital kami berbeda dari pesaing kami.</li> <li>5. Solusi digital kami berbeda dari pesaing kami dalam hal produk yang ada.</li> <li>6. Solusi digital kami yang baru merupakan perubahan kecil dari produk yang sudah ada.</li> <li>7. Beberapa solusi digital kami adalah hal yang baru pada saat diluncurkan.</li> </ol>

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

### Model Pengukuran dan Penyebaran Kuesioner

Pengukuran pada tiap indikator penelitian digunakan pengukuran skala Likert dengan nilai 1-5. Kuesioner

penelitian ini disebarakan secara offline dan online. Penyebaran kuesioner secara offline dengan tujuan untuk mendapat informasi lebih real dari responden, serta penyebaran secara online akan bisa menjangkau lebih luas dan banyak responden serta mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk penelitian.

### Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis Partial Least Square - Structural Equation Model (PLS). Sebelum dilakukan pengumpulan data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrument penelitian melalui uji outer model. Alat bantu yang digunakan adalah SmartPLS 3.2.9. Tahapan pengujian outer model mencakup uji convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability. Model struktural (inner model) dilakukan pengujian R-Square, Variance Inflation Factor (VIF), dan Model Fit.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan data 150 responden dengan mayoritas adalah perempuan, berusia 20-30 tahun, tingkat Pendidikan terakhir SMA, dengan domisili terbanyak di Kecamatan Banyumanik, jenis usaha kuliner, semua responden dengan lama adopsi digitalisasi lebih dari 3 bulan, lebih dari 1 tahun, dan lebih dari 3 tahun adopsi yang paling banyak dilakukan adalah penjualan *online* dan pemasaran digital.

#### Analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS)

##### Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

###### a. Uji *Convergent Validity*

Tabel 2 Hasil Uji Outer Loadings

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Budaya Organisasi Digital (X1)	BOD.1	0,933	Valid
	BOD.2	0,906	Valid
	BOD.3	0,897	Valid
	BOD.4	0,9	Valid
Kapabilitas Digital (X2)	KD.1	0,91	Valid
	KD.2	0,868	Valid
	KD.3	0,886	Valid
	KD.4	0,907	Valid
	KD.5	0,871	Valid
Kesiapan Organisasi (Z)	KO.1	0,89	Valid
	KO.2	0,865	Valid
	KO.3	0,861	Valid
	KO.4	0,895	Valid
	KO.5	0,92	Valid
	KO.6	0,973	Valid
Inovasi Digital (Y)	ID.1	0,832	Valid
	ID.2	0,876	Valid
	ID.3	0,85	Valid
	ID.4	0,868	Valid
	ID.5	0,857	Valid
	ID.6	0,857	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dapat diketahui data tabel 2 seluruh nilai *loading factor* atau *outer loadings* melebihi 0,7 yang menunjukkan bahwa item pengukuran tersebut dikatakan memenuhi *convergent validity*.

###### b. Uji Discriminant Validity

Dalam pengujian *discriminant validity*, ditujukan untuk mengetahui validitas dari korelasi masing-masing

indikator dan konstraknya. Syarat yang harus dipenuhi yaitu nilai *loading factor* pada konstruk yang dituju harus lebih tinggi daripada *loading factor* konstruk lainnya. Nama lain yang sering digunakan adalah *cross loadings*. Berikut hasil *cross loadings*.

Tabel 3 Hasil Uji Cross Loadings

	BOD	KD	KO	ID
BOD.1	0,933	0,604	0,685	0,712
BOD.2	0,906	0,624	0,673	0,738
BOD.3	0,897	0,626	0,662	0,696
BOD.4	0,9	0,586	0,698	0,714
KD.1	0,616	0,91	0,647	0,71
KD.2	0,565	0,868	0,598	0,676
KD.3	0,609	0,886	0,676	0,695
KD.4	0,622	0,907	0,646	0,687
KD.5	0,566	0,871	0,592	0,649
KO.1	0,704	0,68	0,89	0,764
KO.2	0,634	0,641	0,865	0,702
KO.3	0,659	0,57	0,861	0,685
KO.4	0,633	0,631	0,895	0,7
KO.5	0,668	0,63	0,92	0,745
KO.6	0,665	0,622	0,873	0,741
ID.1	0,639	0,651	0,717	0,832
ID.2	0,668	0,682	0,699	0,876
ID.3	0,653	0,676	0,648	0,85
ID.4	0,676	0,633	0,702	0,868
ID.5	0,703	0,685	0,739	0,857
ID.6	0,703	0,628	0,7	0,857

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dapat diketahui tabel 3 disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang lebih kuat antara indikator dan variabel laten. Hal ini mengindikasikan konstruk laten pada blok tersebut lebih unggul daripada blok lainnya. Dengan demikian, analisis *cross loadings* menunjukkan adanya validitas diskriminan yang baik, sesuai dengan temuan yang dijelaskan dalam studi (Hair et al., 2018).

#### c. Composite Reliability

Reliabilitas konstruk dapat dinilai berdasarkan dari pengukuran *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Jika nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* di atas 0,70 maka dinyatakan reliabel. Berikut merupakan hasil uji *composite reliability*.

Tabel 4 Hasil Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi Digital	0,93	0,95	Reliabel
Kapabilitas Digital	0,933	0,949	Reliabel
Kesiapan Organisasi	0,944	0,956	Reliabel
Inovasi Digital	0,927	0,943	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, semua konstruk dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang melebihi 0,70, sesuai dengan penjelasan dalam penelitian (Hair et al., 2018).

### Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

#### a. Uji *R-Square* (koefisien determinan)

Uji *R-Square* atau koefisien determinan merupakan metode untuk mengukur tingkat varian ( $R^2$ ) antara variabel laten endogen dan eksogen. Hair et al., (2011) menyatakan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 mengidentifikasi model kuat, moderat (sedang), dan lemah. Berikut hasilnya.

Tabel 5 Hasil Nilai *R-Square*

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted	Keterangan
Kesiapan Organisasi	0,640	0,635	Moderat
Inovasi Digital	0,778	0,774	Kuat

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dapat diketahui tabel 5 menunjukkan tingkat *R-Square* setiap variabel memiliki tingkat pengaruh kuat dan moderat. Kesiapan organisasi memiliki nilai *R-Square* sebesar 64% maka variabel eksogen mampu mempengaruhi kesiapan organisasi, sedangkan sisanya sebanyak 36% dipengaruhi oleh variabel lain sehingga kesiapan organisasi ini tergolong moderat. Sedangkan nilai *R-Square* inovasi digital sebesar 77,8% artinya variabel eksogen dapat mempengaruhi inovasi digital, sedangkan 22,2% sisanya pengaruhnya dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diselidiki atau diluar model.

#### b. Variance Inflation Factor (VIF)

*Variance Inflation Factor* (VIF) merupakan perhitungan yang berfungsi menilai kolinearitas. Berikut hasil uji VIF pada penelitian untuk tiap konstruksya.

Tabel 6 Hasil Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

	Kesiapan Organisasi	Inovasi Digital
Budaya Organisasi Digital	1,818	2,487
Kapabilitas Digital	1,818	2,225
Kesiapan Organisasi Inovasi Digital		2,774

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dapat dilihat data tabel 6 dapat bahwa hasil pada *Variance Inflation Fator* (VIF) untuk semua konstruk bernilai kurang dari 5 menunjukkan bahwa tidak terdapat kolinearitas antar konstruk.

#### c. Model Fit

Model *Fit* berfungsi untuk menentukan layak atau tidaknya suatu model atau data penelitian digunakan (Ghozali, 2021). Pengukuran model *Fit* dapat dilihat dari nilai SRMR yang didapat dari hasil SmartPLS3, berikut hasilnya

Tabel 7 Hasil Nilai Model Fit

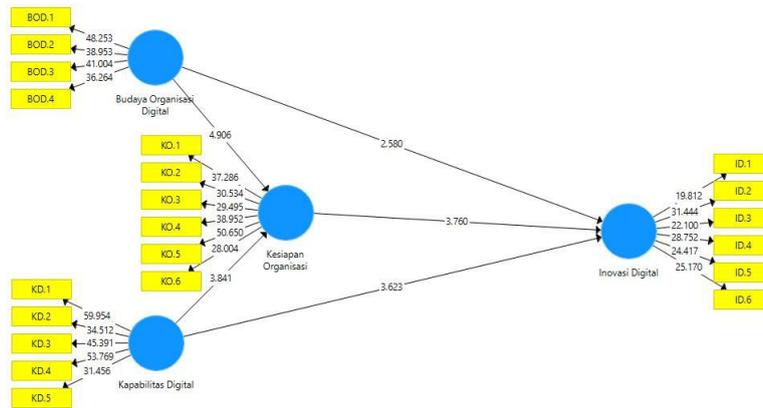
	Estimated Model	Keterangan
SRMR	0,040	Fit

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dapat dilihat data tabel 7 didapat nilai SRMR sebesar 0,080 yang mana nilai tersebut diartikan fit, dimana nilainya <0,10. Sehingga model penelitian ini fit dan layak sesuai teori (Ghozali, 2021).

### Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan pengujian outer dan inner model, pengujian selanjutnya yaitu pengujian terhadap hipotesis. Berikut adalah hasil uji hipotesis menggunakan *bootstrapping*.



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Gambar 3 Hasil Uji Bootstrapping

Proses pengujian *bootstrapping* menampilkan hasil nilai *path coefficients* dan *specific indirect effects*. Hipotesisnya hanya akan diterima apabila *p-value* kurang dari 0,05, *t statistics* lebih dari t-tabel sebesar 1,65, dan nilai *original sample* positif. Sebaliknya, jika terdapat satu atau lebih kriteria yang tidak terpenuhi, hipotesis akan ditolak. Berikut adalah ringkasan tabel hasil uji hipotesis.

Tabel 8 Hasil Path Coefficients dan Specific Indirect Effects

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample (O)	T Statistics	P-Values	Keterangan
H1	BOD → ID	0,304	2,580	0,005	Diterima
H2	KD → ID	0,294	3,623	0,000	Diterima
H3	BOD → KO	0,491	4,906	0,000	Diterima
H4	KD → KO	0,383	3,841	0,000	Diterima
H5	KO → ID	0,382	3,760	0,000	Diterima
H6	BOD → KO → ID	0,188	2,979	0,002	Diterima
H7	KD → KO → ID	0,146	2,724	0,003	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dapat dilihat tabel 8 diketahui hasil penelitian dengan menggunakan *path coefficients* dan *specific indirect effects* bahwa dari tujuh hipotesis semua hipotesis diterima.

## KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini memberi kesimpulan budaya organisasi digital dan kapabilitas digital mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi digital. Di samping itu, penelitian ini juga membuktikan adanya peran mediasi kesiapan organisasi antar budaya organisasi digital dan inovasi digital, serta terdapat peran mediasi kesiapan organisasi antara kapabilitas digital terhadap inovasi digital. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bentuk pengetahuan dan pemahaman bagi pelaku usaha tentang pentingnya budaya organisasi digital, kapabilitas digital, dan kesiapan organisasi dalam memperbaiki inovasi digital UMK di Kota Semarang. Dengan adanya inovasi digital, pelaku UMK diharapkan bisa tetap bertahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dengan bantuan inovasi digital. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperluas cakupan wilayah serta mempertimbangkan variabel lainnya seperti variabel anggaran interaktif untuk menghasilkan korelasi yang akurat dengan keberlanjutan suatu teknologi yang dapat mempengaruhi inovasi digital Usaha Mikro dan Kecil (UMK).

## DAFTAR PUSTAKA

- Büschgens, T., Bausch, A., & Balkin, D. B. (2013). *Organizational Culture And Innovation: A Meta-Analytic Review\**. 30(4), 763–781. <https://doi.org/10.1111/Jpim.12021>
- Claiborne, N., Auerbach, C., Lawrence, C., & Sch. (2013). *Organizational Change : Climate Factors That Predict Readiness For Change*. September 2015.

- Cohen, B., Ernesto, J., & Lundy, L. (2017). The Generative Potential Of Emerging Technology To Support Startups And New Ecosystems. *Business Horizons*, 60(6), 741–745. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.06.004>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Smartpls 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2011). *Multivariate Data Analysis*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2018). *When To Use And How To Report The Results Of PLS-SEM*. April 2019. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Jumlah UMKM Di Kota Semarang*. (2022). Website Jateng.Antarnews.Com.
- Jun, W., Nasir, M. H., Khattak, A., Yasir, M., Javed, A., & Shirazi, S. H. (2022). *Innovation Performance In Digital Economy: Does Digital Platform Capability , Improvisation Capability And Organizational Readiness Really Matter ?* 25(5), 1309–1327. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2020-0422>
- Kadin Indonesia*. (2024). Kadin Indonesia. <https://kadin.id/Data-Dan-Statistik/Umkm-Indonesia/>
- Paladino, A. (2007). *Investigating The Drivers Of Innovation And New Product Success: A Comparison Of Strategic Orientations*. 534–553.
- Purnomo, F. E., Kusyanti, A., & Aryadita, H. (2018). *Evaluasi Pengaruh Keamanan Data Dan Kepercayaan Pelanggan Pada*. 2(6), 2400–2407.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Teguh, M. J., Noermijati, N., & Moko, W. (2022). *Exploring Characteristics Of Digital Organizational Culture In Post COVID-19 : A Systematic Literature Review*. 5(2), 38–51.
- Usai, A., Fiano, F., Petruzzelli, A. M., Paoloni, P., Briamonte, M. F., & Orlando, B. (2021). *Unveiling The Impact Of The Adoption Of Digital Technologies On Firms ' Innovation Performance*. *Journal Of Business Research*, 133(April), 327–336. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.035>
- Velyako, V., & Musa, S. (2023). *The Relationship Between Digital Organizational Culture .* *Journal Of The Knowledge Economy*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/S13132-023-01575-4>
- Zhang, Y., & Luo, W. (2020). *Construction Of Chinese Smart Water Conservancy Platform Based On The Blockchain : Technology Integration And Innovation Application*.
- Zhen, Z., Yousaf, Z., Radulescu, M., & Yasir, M. (2021). *Nexus Of Digital Organizational Culture , Capabilities , Organizational Readiness , And Innovation : Investigation Of Smes Operating In The Digital Economy*.