

TRANSFORMASI DIGITAL DAN KINERJA RSI SULTAN AGUNG: PERAN MEDIASI SIA DAN KINERJA PEGAWAI

Tesis

Sebagai prasyarat akademik dalam
memperoleh gelar Magister Akuntansi

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI



Disusun Oleh :

Fatchur Rohman

NIM : 21402300044

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
TAHUN 2026**

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**TRANSFORMASI DIGITAL DAN KINERJA RSI SULTAN
AGUNG: PERAN MEDIASI SIA DAN KINERJA PEGAWAI**

Disusun Oleh :

Fatchur Rohman

NIM : 21402300044

Telah diperiksa secara seksama dan disetujui oleh Dosen Pembimbing

Untuk selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang ujian Tesis

Program Magister Akuntansi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Semarang, 24 Februari 2026

Pembimbing,

(Dr. Muhammad Ja'far Shodiq, SE, SSi, MSi, Ak, CA, CSRS, CSRA, ACPA)

NIK. 0612026802

TRANSFORMASI DIGITAL DAN KINERJA RSI SULTAN AGUNG: PERAN MEDIASI SIA DAN KINERJA PEGAWAI

Disusun Oleh :

Fatchur Rohman

NIM : 21402300044

Telah diperiksa secara seksama dan disetujui oleh Dosen Pembimbing
Untuk selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang ujian Tesis
Program Studi Magister Akuntansi
Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 27 Februari 2026
Pembimbing,

Dr. Muhammad Ja'far Shodiq, SE, SSi, MSi, Ak, CA, CSRS, CSRA, ACPA

Penguji I

Penguji II

(Prof. Dr. Edy S., SE., M.Si., Ak, CA, CRP)

(Dr. Lisa K., SE, MSi. Ak. CA)

Tesis ini telah dinyatakan lulus dan diterima sebagai salah satu persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi tanggal 27 Februari 2026
Ketua Program Studi Magister Akuntansi

Prof. Dr. Edy Supriyanto, S.E., M.Si., Ak, CA, CRP
NIK. 211406018

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fatchur Rohman
NIM : 21402300044
Program Studi : Magister Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan penuh kesadaran, saya menyatakan bahwa tesis ini Adalah murni hasil karya saya sendiri. Karya ini bukan merupakan hasil plagiasi, penduplikasian, atau penyalinan atas karya pihak lain, baik secara keseluruhan maupun sebagaian.

Seluruh ide, pendapat, teori, maupun data yang saya ambil dari literatur lain telah cantumkan sumbernya secara jujur sesuai dengan kaidah dan etika penulisan yang berlaku. Jika di masa datang terbukti bahwa tesis ini merupakan hasil plagiasi atau menyalahi ketentuan akademi, saya siap menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UNISSULA.

Semarang, 27 Februari 2026

(Fatchur Rohman)
NIM. 21402300044

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Tidak ada balasan untuk kebaikan kecuali kebaikan (pula)”

(QS Ar-Rohman, 60)

“Man ‘arofa nafsahu, faqod ‘arofa Robbahu”

(Syaikh Abdul Qodir Jailani)

“Kita adalah ruh, yang diikat sebentar pada tubuh” (Jalaluddin Rumi)

"Hati itu seperti cermin. Jika engkau membersihkannya dari debu dosa, engkau akan melihat keindahan Ilahi terpancar di dalamnya." (Imam Al Ghazali)

“Jangan mencari Tuhan di luar dirimu; Dia berada di dalam hatimu.” (Rumi)

“Jiwa akan hidup ketika ia mati dari keakuannya.” (Al Hallaj)

PERSEMBAHAN :

Tesis ini penulis persembahkan kepada :

“Allah Subhanallahu Ta’ala”

“Nabi Muhammad Sallahu ‘Alaihi Wasallam”

“Orang Tua kami Bapak Aziz Muslim & Ibu Rochimatun dan Ali Masykur & Qonaah, keberhasilan ini tidak terlepas dari ridho dan doa tulus yang selalu menyertai penulis.”

“Istri tercinta Nur Afifah, S.S. atas cinta kasih dan sayangnya serta”

“Anak-anak tercinta Athiyyatun Nasywa Zahidurrohman, Syabiyya Syarifa Aliyyaturrohman, Alina Safira Fauqiyyah Rohman, semoga menjadi anak-anak

sholehah, berbakti kepada orang tua, diberkahi rizqi melimpah dan ilmu manfaat dunia akhirat, serta menjadi penerus ibu sebagai penjaga Alqur'an”
“Seluruh keluarga besar manajemen dan staf RSI Sultan Agung Semarang”



ABSTRAKSI

Isu strategis mengenai transformasi digital telah membawa dampak signifikan di berbagai sektor, termasuk industry pelayanan kesehatan. Sebagai institusi Kesehatan swasta unggulan di Jawa Tengah, RSI Sultan Agung telah mengintegrasikan teknologi digital sebagai pilar utama dalam strategi penguatan efektifitas operasional serta peningkatan mutu layanan bagi pasien.

Riset ini dilakukan dengan tujuan menguji: (1) langsung pengaruh transformasi digital terhadap kinerja organisasi, (2) dampaknya terhadap SIA, (3) pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, (4) kontribusi SIA terhadap performa perusahaan, (5) korelasi kinerja pegawai terhadap kinerja organisasi, serta peran mediasi (6) SIA dan (7) kinerja staf dalam menjembatani hubungan antara transformasi digital dengan kinerja organisasi.

Metodologi yang ditetapkan adalah pendekatan kuantitatif dengan mengandalkan sumber data primer melalui Teknik purposive sampling, data dihimpun dari 53 responden di lingkungan RSI Sultan Agung yang terlibat langsung dalam implementasi digitalisasi dan pengoperasian SIA dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Hasil analisis mengkonfirmasi transformasi digital merupakan faktor dominan yang secara langsung mendorong kinerja perusahaan. Selain itu, digitalisasi terbukti mampu meningkatkan kualitas SIA serta performa staf secara signifikan. Temuan riset ini juga mempertegas bahwa SIA dan kinerja pegawai memiliki peran krusial sebagai variabel mediasi, artinya transformasi digital tidak hanya mempengaruhi kinerja Perusahaan secara linier, tetapi juga bekerja melalui mekanisme penguatan system informasi dan optimalisasi sumber daya.

Kata Kunci : *Transformasi Digital, SIA, Kinerja Pegawai, Kinerja Perusahaan*

UNISSULA
جامعة سلطان أبجوع الإسلامية

ABSTRACT

The strategic issue of digital transformation has had a significant impact on various sectors, including the healthcare industry. As a leading private healthcare institution in Central Java, RSI Sultan Agung has integrated digital technology as a key pillar in its strategy to strengthen operational effectiveness and improve the quality of patient care.

This research was conducted with the aim of testing: (1) the direct influence of digital transformation on organizational performance, (2) its impact on AIS, (3) its influence on employee performance, (4) the contribution of AIS to company performance, (5) the correlation between employee performance and organizational performance, and the mediating role of (6) AIS and (7) staff performance in bridging the relationship between digital transformation and organizational performance.

The methodology used is a quantitative approach relying on primary data sources. Through the purposive sampling technique, data was collected from 53 respondents in the Sultan Agung Islamic Hospital environment who were directly involved in the implementation of digitalization and operation of AIS in daily work activities.

The analysis confirms that digital transformation is a dominant factor directly boosting company performance. Furthermore, digitalization has been shown to significantly improve the quality of AIS and staff performance. The research findings also emphasize that AIS and employee performance play a crucial role as mediating variables, meaning that digital transformation not only influences company performance linearly but also works through mechanisms of strengthening information systems and optimizing resources.

Keywords: *Digital Transformation, AIS, Employee Performance, Company Performance*

INTISARI

Perkembangan yang signifikan teknologi informasi dan komunikasi mengalami percepatan yang sangat cepat sejak merebaknya pandemi covid-19. Kondisi tersebut mendorong berbagai organisasi di berbagai negara untuk beradaptasi dengan cepat melalui pemanfaatan teknologi digital dalam aktifitas dan layanan mereka. Termasuk dialami oleh RSI Sultan Agung dalam upaya mengadopsi teknologi digital guna meningkatkan kinerja operasional dan pelayanan kepada pasien.

Mengambil lokus penelitian di RSI Sultan Agung Semarang studi ini mengeksplorasi keterkaitan antara transformasi digital dan performa Perusahaan melalui peran mediasi SIA dan performa karyawan. Dengan pendekatan kuantitatif data primer dihimpun dari 53 responden yang bersinggungan langsung dengan digitalisasi dan operasional system akuntansi.

Temuan riset mengkonfirmasi bahwa transformasi digital memegang peranan krusial dalam pertumbuhan organisasi. Efeknya pun multidimensi, selain berdampak langsung, digitalisasi juga mengoptimalkan mekanisme internal baik dari segi kecanggihan system akuntansi maupun kualitas kerja individu. Hal ini memposisikan transformasi digital sebagai instrument strategis yang mampu menggerakkan performa perusahaan ke arah yang lebih positif.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis haturkan ke hadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya yang tak terhingga. Solawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, teladan kasih sayang sejati bagi umat manusia melampaui batas ruang dan waktu. Berkat kemudahan yang Allah berikan, tesis yang berjudul **“Transformasi Digital dan Kinerja RSI Sultan Agung : Peran Mediasi SIA dan Kinerja Pegawai”** ini dapat terselesaikan sebagai salah satu Amanah akademik penulis..

Penyusunan tesis ini merupakan bagian dari persyaratan akademik guna meraih gelas Magister Akuntansi pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung, Semarang. Fokus utama riset ini adalah mengeksplorasi bagaimana implementasi transformasi digital dapat memicu penguatan kinerja organisasi, dengan menempatkan SIA dan performa karyawan sebagai variabel perantara. Besar harapan bagi penulis agar temuan dalam studi ini mampu memberikan sumbangsih nyata, baik secara teoritis maupun secara praktis, bagi Khazanah akuntansi manajemen, terutama dalam konteks institusi Kesehatan. Hal ini menjadi relevan bagi RSI Sultan Agung yang kini sedang mengakselerasi adopsi teknologi digital demi mengoptimalkan efisiensi operasional serta mutu layanan pasien ditengah masifnya digitalisasi informasi.

Sepanjang perjalanan penyusunan tesis ini, penulis menyadari adanya berbagai tantangan, mulai dari teknis pengumpulan data hingga kerumitan analisis dan penulisan, tidak mungkin terlewat tanpa pertolongan Allah SWT. Atas ridho-

Nya serta dukungan luar biasa dari berbagai pihak, seluruh rangkaian riset ini dapat dituntaskan dengan baik. Sebagai bentuk rasa hormat, penulis ingin menyampaikan apresiasi dan terimakasih yang setulusya kepada :

1. **Prof. Dr. Gunarto, S.H., M.Hum** selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas kebijakan dan kepemimpinannya.
2. **Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang, atas segala fasilitas dan dukungan akademik yang diberikan.
3. **Prof. Dr. Edy Supriyanto, S.E., M.Si., Ak, CA, CRP** selaku Ketua Program Studi S2 Magister Akuntansi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan arahan administratif dan akademik selama masa studi
4. **Dr. Muhammad Ja'far Shodiq, SE, SSi, MSi, Ak, CA, CSRS, CSRA, ACPA** selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, nasihat, serta kritik konstruktif yang sangat fundamental bagi kualitas tesis ini.
5. **Segenap Dosen, staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISSULA** yang telah membekali penulis dengan ilmu, pengalaman, serta layanan administrative yang sangat membantu semala masa perkuliahan.
6. **Manajemen dan seluruh staf RSI Sultan Agung Semarang**, yang telah memberikan izin riset serta kerjasama yang kooperatif selama proses pengambilan data di lapangan.

7. **Kedua orang tua tercinta Aziz Muslim dan Rochimatun serta mertua Ali Masykur dan Qonaah**, terimakasih atas doa yang tidak pernah putus, pengorbanan, serta kasih sayang yang menjadi energi bagi penulis. Semoga pencapaian ini bisa menjadi kebanggaan Ayah dan Ibu.
8. **Istri tercinta Nur Afifah, S.S.** atas cinta, kesabaran dan dukungan moral yang luar biasa. Terimakasih telah menjadi pendamping setia dan selslau menguatkan penulis dalam menempuh studi ini.
9. **Anak-anak tercinta Athiyyatun Nasywa Zahidurrohman, Sabiyya Syarifa Aliyyaturrohman, Alina Safira Fauqiyah Rohman** serta seluruh keluarga besar.senyum dan kehadiran kalian Adalah motivasi terbesar penulis untuk segera merampungkan Amanah akademik ini.
10. **Rekan-rekan mahasiswa Magister Akuntansi angkatan 4**, atas kebersamaan, diskusi cerdas dan semangat yang kita bagi selama berada di bangku kuliah.
11. **Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu**, terimakasih atas bantuan sekecil apapun yang telah diberikan kepada penulis selama ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, baik secara substansi maupun teknis penyajian. Oleh karen aitu setiap masukan kritik, dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa depan.

Akhir kata, semoga karya ini tidak hanya menjadi pelengkap prasyarat gelar, tapi juga mampu memberikan manfaat nyata bagi perkembangan ilmu akuntansi manajemen, khususnya sebagai rujukan bagi transformasi digital di sektor kesehatan.

Semarang, 27 Februari 2026
Penulis,

(Fatchur Rohman)
NIM. 21402300044



DAFTAR ISI

TRANSFORMASI DIGITAL DAN KINERJA RSI SULTAN AGUNG: PERAN MEDIASI SIA DAN KINERJA PEGAWAI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
TRANSFORMASI DIGITAL DAN KINERJA RSI SULTAN AGUNG: PERAN MEDIASI SIA DAN KINERJA PEGAWAI.....	ii
TRANSFORMASI DIGITAL DAN KINERJA RSI SULTAN AGUNG: PERAN MEDIASI SIA DAN KINERJA PEGAWAI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAKSI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTISARI.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II.....	8
KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 <i>Technology Acceptance Model Theory</i>	8
2.2 Penelitian terdahulu.....	10
2.2.1 Transformasi Digital dan Kinerja Perusahaan.....	15
2.2.2 Sistem Informasi Akuntansi sebagai Mediasi.....	16

2.2.3	Kinerja Pegawai sebagai Mediasi	16
2.3	Kerangka Pemikiran teoritis.....	17
2.4	Pengembangan Hipotesis	18
2.4.1	Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Perusahaan	18
2.4.2	Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Sistem Informasi Akuntansi	19
2.4.3	Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai.....	20
2.4.4	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan	20
2.4.5	Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Perusahaan.....	21
2.4.6	Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Perusahaan Yang Dimediasi Sistem Informasi Akuntansi.....	22
2.4.7	Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Perusahaan Yang Dimediasi Kinerja Pegawai.....	23
BAB III	25
METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1	Jenis Penelitian.....	25
3.2	Populasi dan Sample	25
3.2.1	Populasi	25
3.2.2	Sampel.....	25
3.3	Sumber dan Jenis Data	26
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	27
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	27
3.5	Teknik Analisis Data.....	31
3.5.1	Statistik Deskriptif.....	32
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	33
3.5.3	Analisis Regresi.....	33
3.5.4	Analisis Mediasi.....	36
BAB IV	37
4.1	Objek Penelitian.....	37
4.2	Statistik Deskriptif.....	38
4.2.1	Gambaran Umum Responden.....	38

4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel	41
4.3	Uji Kualitas Data	44
4.5	Pengujian Asumsi Klasik.....	47
4.6	Analisis Regresi Linier	49
4.6.1	Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>).....	49
4.6.2	Pengaruh Tidak Langsung (<i>Direct Effect</i>)	55
4.7	Uji Hipotesis	57
4.7.1	Uji Statistik T	57
4.8	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
4.9	Uji Tes Sobel.....	61
4.10	Pembahasan.....	62
4.10.1	Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Perusahaan	62
4.10.2	Pengaruh Transformasi Digital terhadap Sistem Informasi Akuntansi	64
4.10.3	Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai	65
4.10.4	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan	67
4.10.5	Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Perusahaan	69
4.10.6	Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Perusahaan melalui Sistem Informasi Akuntansi.....	71
4.10.7	Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Perusahaan melalui Kinerja Pegawai	72
BAB V	PENUTUP.....	75
5.1	Kesimpulan.....	75
5.2	Saran	Error! Bookmark not defined.
5.3	Keterbatasan Penelitian	77
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	78
DAFTAR PUSTAKA	1
LAMPIRAN	5

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis	17
Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas.....	48
Gambar 4. 2 Hasil Uji Sobel Test X terhadap Y melalui M1	61
Gambar 4. 3 Hasil Uji Sobel Test X terhadap Y melalui M2	62



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 4. 1 Data Penyebaran Kuesioner Penelitian	38
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	40
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4. 6 Deskriptif Statistik Variabel Penelitian.....	42
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4. 9 Hasil Uji Goodness of Fit Model.....	46
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas.....	47
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	47
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linier.....	49
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier.....	55
Tabel 4. 14 Hasil Uji T.....	57
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary ^b	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laju inovasi dibidang teknologi informasi dan komunikasi dalam beberapa tahun terakhir terus menunjukkan percepatan yang laur biasa. Perkembangan tersebut semakin terasa sejak merebaknya pandemi covid-19 yang dialami hampir semua organisasi di berbagai negara mulai akhir tahun 2019 sampai dengan awal tahun 2023. Adanya covid-19 ini secara alami menuntut berbagai organisasi di berbagai bidang untuk menerapkan transformasi digital dalam setiap layanannya.

Transformasi digital pada akhirnya menjadi fenomena global yang mempengaruhi berbagai sektor industri, termasuk sektor kesehatan. Dalam lanskap digital saat ini, teknologi informasi menjadi faktor penentu dalam menciptakan layanan yang efisien dan berkualitas. Hal ini mendorong entitas bisnis untuk secara kompetitif melakukan transformasi digital, yang menurut Guo & Xu, (2021), bertujuan untuk mempertajam proses operasional serta memperkuat model bisnis perusahaan..

Sebagai representasi rumah sakit swasta terkemuka di Jawa Tengah yakni Rumah Sakit Islam Sultan Agung, tidak terkecuali dalam upaya mengadopsi teknologi digital guna meningkatkan kinerja operasional dan pelayanan kepada pasien. Dalam upaya meningkatkan kualitas layanan dan daya saingnya, Rumah Sakit Islam Sultan Agung telah menerapkan transformasi digital dalam beberapa tahun terakhir.

Secara konseptual digitalisasi bukan sekedar adopsi alat baru, melainkan upaya mengintegrasikan teknologi terkini guna mengoptimalkan cara kerja model bisnis dan pelayanan agar lebih responsif serta efisien (Zhai et al. 2021). Transformasi digital di sektor kesehatan meliputi penggunaan berbagai aspek teknologi mulai dari sistem informasi akuntansi yang canggih hingga teknologi pendukung lainnya seperti rekam medis elektronik (*Electronic*

Health Records/EHR), *telemedicine*, SIM RS (*Hospital Management Information Systems/HMIS*), dan aplikasi kesehatan mobile. Teknologi-teknologi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan, mengurangi kekeliruan medis, dan mempercepat administrasi. Implementasi teknologi digital di rumah sakit dapat mendukung keputusan manajerial yang lebih cepat dan akurat, serta meningkatkan kepuasan pasien. Meskipun transformasi digital telah dilakukan, Rumah Sakit Islam Sultan Agung perlu melakukan evaluasi terhadap dampaknya terhadap kinerja rumah sakit.

Salah satu elemen pendukung utama transformasi teknologi digital adalah SIA, yang berperan sebagai penjamin akurasi informasi keuangan sekaligus menjaga agar seluruh alur data tetap terorganisir dengan baik. Dalam konteks rumah sakit. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) mempunyai peran penting membantu dalam mengelola informasi keuangan yang penting dalam operasional sehari-hari, seperti pengendalian biaya, pengelolaan pendapatan, serta penyusunan laporan keuangan yang transparan sehingga membantu pengambilan keputusan berbasis bukti.

Kinerja adalah suatu proses untuk pengukuran tingkat capaian yang dihasilkan dibanding dengan harapan yang targetkan (Suryani Ni Kadek & Foeh John, 2019). Kinerja rumah sakit dapat diukur dari berbagai indikator, seperti efisiensi operasional, kepuasan pasien, dan kinerja keuangan. Transformasi digital diharapkan dapat membawa perbaikan dalam semua aspek ini. Namun, peran pegawai sangat penting dalam memastikan keberhasilan transformasi digital. Pegawai yang terampil dan adaptif terhadap teknologi baru menjadi kunci utama dalam mengimplementasikan perubahan dan memaksimalkan manfaat dari sistem informasi yang ada. Pegawai dengan kinerja baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang berhasil beradaptasi dengan teknologi digital cenderung lebih produktif dan efisien dalam pekerjaannya.

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara transformasi digital dan kinerja organisasi, kajian yang secara khusus menempatkan SIA dan kinerja pegawai sebagai variabel mediasi masih relatif terbatas. Memang benar bahwa sinergi digital yang tepat dapat memperkuat kondisi keuangan maupun operasional (Dehning & Richardson, 2002), dan Sistem akuntansi yang baik sangat krusial dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas (Elbashir et al. 2017). Westerman et al. (2014) pun menambahkan bahwa kunci keberhasilan digitalisasi terletak pada budaya dan perubahan model bisnis. Akan tetapi keterbatasan studi yang mengintegrasikan faktor SIA dan kinerja pegawai sebagai penghubung (mediasi) menjadi celah penting yang ingin dijawab dalam penelitian ini.

Berdasarkan hal tersebut tujuan penelitian ini bermaksud menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap kinerja perusahaan dengan mempertimbangkan peran SIA dan performa pegawai sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan studi kasus di RSI Sultan Agung dengan keinginan dapat memberikan potret tentang implementasi transformasi digital di dunia kesehatan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan dimana institusi ini menaungi banyak pegawai dengan tingkat heterogenitas keilmuan yang kompleks.

1.2 Rumusan Masalah

Transformasi digital kini menjadi fenomena global yang mempengaruhi berbagai sektor industri, termasuk bidang kesehatan. Dalam dunia kesehatan transformasi Kesehatan mencakup pemanfaatan beragam teknologi mulai dari sistem informasi akuntansi yang canggih hingga teknologi pendukung lainnya seperti rekam medis elektronik (*Electronic Health Records/EHR*), *telemedicine*, SIM – RS (*Hospital Management Information Systems/HMIS*), dan aplikasi kesehatan berbasis *mobile*. Berbagai teknologi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, meminimalisir kesalahan medis, serta mempercepat proses administrasi. Penerapan teknologi digital di rumah sakit juga dapat membantu pengambilan keputusan yang

lebih cepat dan akurat, sekaligus meningkatkan kepuasan pasien. Meski transformasi digital sudah berjalan, Rumah Sakit Islam Sultan Agung perlu menilai sejauh mana dampaknya terhadap kinerja rumah sakit.

Sistem informasi akuntansi (SIA) hadir sebagai instrument strategis dalam ekosistem teknologi informasi yang berperan dalam mendukung fungsi pengendalian manajemen atas berbagai dinamika organisasi. Menurut Hla & Teru, (2015), pesatnya evolusi teknologi saat ini menciptakan peluang besar bagi perusahaan untuk memproduksi sekaligus mengoptimalkan informasi strategis guna memacu performa organisasi. Sistem informasi akuntansi (SIA) membantu dalam mengelola data keuangan yang sangat penting untuk operasional sehari-hari, mulai pencatatan biaya, pengelolaan pendapatan, hingga penyusunan laporan keuangan yang transparan dan akurat. Dalam konteks RSI Sultan Agung, sistem informasi akuntansi yang efektif mendukung transformasi digital dengan menyediakan data yang diperlukan untuk analisis kinerja dan pengambilan keputusan berbasis bukti.

Secara fundamental, kinerja merupakan proses penilaian output terhadap target organisasi yang mengacu pada parameter, sasaran dan pencapaian tertentu (Suryani Ni Kadek & John Foeh, 2019). Pengukuran performa rumah sakit sejatinya bersifat multidimensi, dimana indikator utamanya tidak hanya terpaku pada Kesehatan keuangan, tetapi mencakup juga seberapa efisien proses kerja internal serta seberapa jauh pasien merasa puas dengan layanan yang diberikan. Transformasi digital diharapkan mampu meningkatkan semua aspek tersebut. Namun, peran karyawan tak kalah penting dalam memastikan keberhasilan transformasi digital. Karyawan yang terampil dan mampu beradaptasi dengan teknologi baru menjadi kunci utama dalam menjalankan perubahan dan memaksimalkan manfaat dari sistem informasi yang ada. Karyawan berkinerja tinggi akan membantu rumah sakit mencapai tujuannya. Di RSI Sultan Agung, karyawan yang sanggup beradaptasi melalui transformasi digital dan memanfaatkan sistem informasi akuntansi (SIA) secara efektif meningkatkan produktivitas dan kualitas

layanan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting yang memediasi hubungan antara transformasi digital dan kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Berangkat dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan, fokus permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan kedalam pertanyaan kunci sebagai berikut :

- a. Sejauh mana transformasi digital mampu memberikan dampak nyata terhadap penguatan kinerja Perusahaan
- b. Bagaimana efektifitas transformasi digital dalam mempengaruhi SIA
- c. Apakah langkah digitalisasi secara fundamental berpengaruh terhadap produktifitas dan performa pegawai
- d. Bagaimana kontribusi sistem informasi akuntansi (SIA) dalam menopang capaian kinerja Perusahaan secara keseluruhan
- e. Seberapa besar pengaruh kualitas kinerja pegawai terhadap keberhasilan performa perusahaan
- f. Bagaimana peran SIA dalam menjalankan fungsi mediasinya antara transformasi digital dan kinerja organisasi
- g. Bagaimana peran mediasi kinerja pegawai antara transformasi digital dan performa perusahaan

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada poin-poin permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, riset ini disusun sedemikian rupa guna membedah secara mendalam bagaimana transformasi digital mempengaruhi kinerja RSI Sultan Agung. Secara khusus studi ini menempatkan sistem informasi akuntansi dan kinerja pegawai sebagai mediator. Adapun sasaran utama yang ingin dicapai Adalah :

- a. Menelaah signifikansi dampak dari penerapan transformasi digital terhadap kinerja perusahaan
- b. Menginvestigasi peran transformasi digital dalam mengoptimalkan fungsi sistem informasi digital
- c. Mengukur sejauh mana peran transformasi digital mampu meningkatkan kinerja pegawai
- d. Mengevaluasi kontribusi sistem informasi akuntansi (SIA) dalam mendorong capaian kinerja rumah sakit secara kolektif
- e. Menilai keterkaitan antara standar kinerja individu dengan keberhasilan organisasi
- f. Menguji peran mediasi sistem informasi akuntansi dalam hubungan transformasi digital dengan kinerja organisasi
- g. Menilai peran mediasi kinerja pegawai dalam hubungan antara transformasi digital terhadap performa perusahaan

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui pengkajian mendalam mengenai pengaruh transformasi digital terhadap performa RSI Sultan Agung dengan peran mediasi SIA dan kinerja pegawai, studi ini diproyeksikan memberi kontribusi nyata sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari perspektif teoritis, studi ini diproyeksikan mampu memberikan dampak pada pengembangan teori berikut :

- a. Memberikan sumbangsih pikiran terhadap pengembangan ilmu akuntansi, khususnya dalam membedah adopsi teknologi dan sistem informasi akuntansi.
- b. Menjadi referenai berharga bagi peneliti lain yang ingin mendalami topik serupa dengan mengeksplorasi variabel yang lebih luas, sehingga diharapkan memicu lahirnya teori-teori baru yang relevan dengan perkembangan disiplin ilmu akuntansi di era digital.

1.4.2 Manfaat Praktis

Disamping kontribusi secara teoritis, temuan dalam riset ini diharapkan mampu memberikan nilai tambah bagi beberapa pihak terkait :

a. Bagi Penulis

Menjadi sarana pengembangan diri untuk mempertajam analisis serta memperdalam pengetahuan mengenai hubungan transformasi digital dengan kinerja organisasi. Penulis juga mendapatkan pengalaman langsung dalam menguji bagaimana system informasi akuntansi dan kinerja karyawan berperan sebagai mediasi atas hubungan tersebut.

b. Kepada RSI Sultan Agung

Temuan dalam riset ini diproyeksikan sebagai materi tinjauan kritis serta kontribusi pemikiran guna memperkuat basis pengambilan keputusan strategis bagi manajemen dalam mengoptimalkan potensi digitalisasi. Dengan memahami interaksi dan kapasitas pegawai, rumah sakit dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat sasaran. Hal ini pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan standart layanan kesehatan yang secara linier akan meningkatkan level kepuasan serta kepercayaan masyarakat terhadap RSI Sultan Agung.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Technology Acceptance Model Theory*

Landasan teoritis yang digunakan dalam membedah fenomena adopsi teknologi di RSI Sultan Agung, yaitu *technology acceptance model* (TAM). Teori yang dikemukakan oleh Davis (1989) dianggap penulis sangat relevan untuk memotret bagaimana transformasi digital di sektor pelayanan kesehatan dapat diterima oleh para penggunanya. Secara garis besar TAM mengidentifikasi faktor-faktor psikologis yang mendorong individu dalam sebuah organisasi untuk mau menggunakan teknologi baru.

Dalam ekosistem layanan kesehatan modern, transformasi digital bukan sekedar tren, melainkan integrasi teknologi informasi kedalam seluruh lini, baik administratif maupun klinis. Di RSI Sultan Agung, langkah ini bertujuan untuk menciptakan efisiensi operasional sekaligus meningkatkan mutu layanan. Merujuk pada kerangka TAM, keberhasilan adopsi teknologi ini sangat bergantung pada dua hal utama, yakni *perceived usefulness* dan *perceived ease of use*.

Perceived Usefulness (PU) di penelitian ini merujuk pada persepsi pegawai rumah sakit mengenai seberapa besar teknologi baru, seperti sistem informasi rumah sakit dan SIA, memudahkan pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja. Pegawai yang melihat bahwa teknologi tersebut membantu mereka dalam pengelolaan data akuntansi, pengaturan pasien, serta meningkatkan kualitas layanan, akan lebih cenderung untuk mengadopsi teknologi tersebut. Teknologi yang dianggap berguna akan mengoptimalkan produktifitas dan efektifitas rumah sakit dalam memberikan layanan kesehatan yang lebih baik.

Perceived Ease of Use (PEOU) berkaitan dengan kepraktisan penggunaan teknologi oleh pegawai rumah sakit. Jika pegawai merasa bahwa sistem informasi yang diterapkan mudah digunakan tanpa membutuhkan pelatihan yang kompleks, mereka akan lebih cepat beradaptasi

dan menggunakan teknologi tersebut secara optimal. Faktor ini penting karena pegawai rumah sakit sering kali dihadapkan pada lingkungan kerja yang padat dan membutuhkan solusi teknologi yang intuitif dan praktis.

SIA memainkan peran sentral dalam pengelolaan finansial rumah sakit. Dengan adanya transformasi digital, SIA di Rumah Sakit Islam Sultan Agung mengalami eskalasi dari segi integrasi data, akurasi laporan keuangan, dan efisiensi dalam pencatatan transaksi keuangan. Berdasarkan TAM, penerimaan terhadap SIA oleh pegawai dipengaruhi oleh persepsi manfaat dan kemudahan penggunaannya. Sistem informasi akuntansi yang dihasilkan dari transformasi digital menyediakan data keuangan yang tepat waktu, yang memungkinkan penetapan kebijakan yang tepat sasaran oleh manajemen rumah sakit.

Sebagai variabel mediasi, SIA menghubungkan transformasi digital dengan kinerja rumah sakit. Ketika pegawai akuntansi dan manajemen merasa bahwa SIA yang terintegrasi mempermudah tugas mereka dan meningkatkan efisiensi, mereka akan lebih sering menggunakan teknologi tersebut. Penerimaan terhadap SIA akan meningkatkan kualitas laporan keuangan, mengurangi kesalahan manusia, dan mempercepat proses administrasi. Hal ini akhirnya memberikan peranan pada peningkatan kinerja RSI Sultan Agung dari sisi finansial dan operasional

Selain SIA, kinerja pegawai juga berperan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini. Penerimaan teknologi di tingkat individu, yang dijelaskan oleh TAM, sangat berpengaruh terhadap bagaimana transformasi digital dapat meningkatkan kinerja pegawai di RSI Sultan Agung. Ketika pegawai merasa bahwa teknologi yang diimplementasikan, seperti sistem informasi rumah sakit dan SIA, memudahkan pekerjaan mereka dan membantu meningkatkan produktivitas, mereka akan lebih cenderung menggunakan teknologi tersebut dalam tugas sehari-hari.

Optimalisasi kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja. Transformasi digital memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas administratif dan klinis dengan lebih cepat dan efisien. Dengan teknologi yang lebih mudah diakses, pegawai dapat mengurangi waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas manual, memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada peningkatan kualitas pelayanan kepada pasien. Kinerja pegawai yang meningkat ini berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja keseluruhan rumah sakit.

Mengacu pada kerangka TAM, penelitian ini menelaah alur sebab akibat antara transformasi digital dan kinerja rumah sakit, dengan peran mediasi oleh SIA dan kinerja pegawai. Adopsi teknologi digital di RSI Sultan Agung memberikan infrastruktur teknologi yang lebih maju untuk pengelolaan data akuntansi dan administrasi. Ketika pegawai rumah sakit menerima dan menggunakan teknologi tersebut secara efektif, baik SIA maupun kinerja pegawai akan meningkat.

Optimalisasi SIA memungkinkan pengelolaan keuangan yang lebih efisien, sementara produktivitas pegawai merupakan motor utama dalam menghadirkan pelayanan medis yang berkualitas. Kedua faktor ini berperan langsung pada optimalisasi kinerja rumah sakit dari segi operasional, finansial, dan kepuasan pasien. Dengan demikian, studi ini menggambarkan bahwa transformasi digital, melalui mediasi SIA dan kinerja pegawai, berdampak signifikan pada peningkatan kinerja rumah sakit.

2.2 Penelitian terdahulu

Belum banyak dilakukan penelitian sebelumnya yang langsung berkonsentrasi pada pengaruh transformasi digital terhadap kinerja yang dimediasi oleh SIA dan kinerja pegawai. Namun terdapat berbagai literatur sebelumnya yang memberikan fondasi kuat. Riset-riset terdahulu telah membuktikan adanya keterkaitan antara adopsi teknologi dan efisiensi organisasi. Temuan-temuan tersebut secara parsial mendukung hipotesis sistem informasi yang

solid dan performas sumberdaya manusia yang mumpuni adalah kunci dalam mentransformasi teknologi menjadi keunggulan kompetitif bagi Perusahaan. Berikut rinciannya dalam bentuk table :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lei Guo and Luying Xu (2021) Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Sistem Informasi Akuntansi	1. Transformasi Digital, 2. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) 3. Kinerja Perusahaan	Kuantitatif	1. Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap kinerja operasional perusahaan. 2. Transformasi digital bisa memberikan hasil negatif pada awalnya, namun akan berdampak positif terhadap kinerja keuangan setelah melewati titik kritis 3. Efek Transformasi Digital lebih bertahan lama pada aspek operasional.
2	Huayun Zhai, Min Yang, Kam C. Chan (2021) Does Digital Transformation Enhance a Firm's Performance? Evidence from China	1. Digital Transformation 2. Firm Performance (ROA & ROE)	Kuantitatif	1. Transformasi Digital meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan (baik ROA maupun ROE) 2. Transformasi Digital menurunkan biaya, meningkatkan efisiensi, dan inovasi
3	Siamak Nejadhosseini Soudani (2012) The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Organizational Performance	1. Accounting Information System 2. Financial Performance, Performance Management 3. Organizational Performance	Kualitatif	1. SIA berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan dan kinerja organisasi 2. Kinerja keuangan dan manajemen kinerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi 3. Tidak ditemukan hubungan signifikan antara SIA dan performance management

4	<p>Bruce Dehning dan Vernon J. Richardson (2002)</p> <p>Returns on Investments in Information Technology: A Research Synthesis</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. IT Spending (pengeluaran TI) 2. IT Strategy (strategi TI) 3. IT Management/Capability (kemampuan/pengelolaan TI) 4. Firm Performance (ROA, ROE, ROS) 	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada konsensus bahwa investasi TI selalu menghasilkan kinerja keuangan yang positif 2. Menemukan bahwa pasar modal merespon positif pengumuman investasi TI yang strategis atau inovatif 3. Efektivitas investasi TI tergantung pada konteks, strategi, dan manajemen TI 4. Menyusun framework konseptual untuk mengevaluasi pengaruh TI terhadap proses bisnis dan kinerja perusahaan
5	<p>Fitriasari, A., Suryadi, A. (2024)</p> <p>Analisis Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan 2. Produktivitas Kerja 	Kualitatif	Status produktivitas individu di dalam struktur organisasi memiliki peran utama dalam menentukan hasil kerja yang diperoleh
6	<p>Gregory Vial (2019)</p> <p>Understanding Digital Transformation: A Review and a Research Agenda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Digital Technologies 2. Strategic Responses 	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definisi konseptual digital transformation sebagai proses yang bertujuan meningkatkan suatu entitas dengan memicu perubahan signifikan melalui teknologi informasi, komputasi, komunikasi, dan konektivitas. 2. Mengembangkan kerangka kerja induktif dengan delapan building blocks yang menjelaskan proses digital transformation.
7	<p>Nassani et al. (2023)</p> <p>Pengaruh Teknologi Digital terhadap Kinerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknologi Digital 2. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) 3. Inovasi Digital 4. Kinerja strategis 	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transformasi Digital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja strategis 2. SIA memediasi pengaruh Transformasi Digital terhadap kinerja strategis

	Strategis dengan Sistem Informasi Akuntansi sebagai Mediator dan Inovasi Digital sebagai Moderator			3. Inovasi digital memperkuat hubungan Transformasi Digital dengan kinerja strategis
8	Agatha Mayasari (2023) Peran Transformasi Digital dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Sekolah Yayasan Marsudirini Cabang Yogyakarta	1. Transformasi Digital 2. Inovasi 3. Kinerja Organisasi	Kuantitatif	1. Transformasi digital berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. 2. Transformasi digital berpengaruh positif terhadap inovasi. 3. Inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
9	Dr.Daw Hla dan Susan Peter Teru (2015) Efisiensi Sistem Informasi Akuntansi dan Ukuran Kinerja	1. SIA 2. Kinerja Operasional	Kuantitatif	Sistem informasi akuntansi sangat penting baik bagi bisnis maupun organisasi karena membantu memfasilitasi pengambilan kebijakan manajemen, kendali internal, kualitas laporan keuangan, dan memfasilitasi transaksi perusahaan dan juga memainkan peran penting dalam sistem ekonomi.
10	Ina M. Sebastian et al. (2017) How Big Old Companies Navigate Digital Transformation	1. Strategi Digital: Customer Engagement & Digitized Solutions 2. Teknologi pendukung: Operational Backbone & Digital Services Platform	Kuantitatif	1. Perusahaan yang berhasil umumnya membangun kedua aset teknologi tersebut 2. Strategi yang fokus memberi arah yang lebih jelas pada alokasi sumber daya & transformasi

11	<p>Elena Urquía Grande, Raquel Pérez Estébanez, Clara Muñoz Colomina (2011)</p> <p>The Impact of Accounting Information Systems on Performance Measures: Empirical Evidence in Spanish SMEs</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accounting Information Systems Return on Assets (ROA) 2. Return on Equity (ROE) 3. Produktivitas 	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan SIA untuk bank dan fiskal berkorelasi positif signifikan dengan ROA dan ROE 2. Tidak ada hubungan signifikan antara penggunaan SIA dan produktivitas
12	<p>Joseph K. Nwankpa and Yaman Roumani (2016)</p> <p>IT Capability and Digital Transformation: A Firm Performance Perspective</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. IT Capability 2. Digital Transformation 3. Innovation 4. Firm Performance 	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kapabilitas TI menjadi sumber daya penting yang, bila dimediasi oleh transformasi digital, dapat mendorong kinerja perusahaan secara signifikan. 2. Transformasi digital berperan positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. 3. Digital Transformation memediasi sebagian pengaruh IT Capability terhadap kinerja perusahaan. 4. Inovasi juga berperan penting dalam mendorong kinerja perusahaan.
13	<p>Muslim, Tri Aulya Nisa Br Tarigan, Hasanah Hakim Mangkuanom, Andika Pratama, Muhammad Aulia. (2024)</p> <p>Digital Transformation : Impact and Challenges of Information Technology in</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Digital Transformation 2. Information Technology 	Kualitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transformasi digital yang ditunjang teknologi informasi meningkatkan produktivitas karyawan melalui penggunaan alat-alat produktivitas dan analisis data yang lebih baik, yang memungkinkan identifikasi area-area di mana produktivitas dapat ditingkatkan 2. Penggunaan teknologi informasi memiliki dampak positif yang signifikan pada berbagai aspek bisnis modern 3. Teknologi informasi meningkatkan efisiensi bisnis

	The Modern Era			dengan mengotomatiskan proses-proses yang sebelumnya memakan waktu dan mengurangi ketergantungan pada pekerjaan manual
--	----------------	--	--	--

2.2.1 Transformasi Digital dan Kinerja Perusahaan

Secara substansial, digitalisasi melampaui sekedar implementasi teknologi baru, ia Adalah bentuk rekayasa ulang yang fundamental terhadap seluruh mekanisme dan budaya kerja dalam sebuah institusi. Vial (2019) menegaskan bahwa proses ini mengintegrasikan teknologi digital ke setiap aspek perusahaan, yang pada gilirannya mengubah cara operasional dijalankan serta bagaimana nilai disuguhkan kepada pelanggan. Perubahan ini menciptakan efek domino; tidak hanya menyentuh infrastruktur teknis, tetapi juga menggeser model bisnis, budaya kerja, hingga metodologi dalam mengambil keputusan strategis

Dampak nyata dari digitalisasi ini biasanya terlihat pada peningkatan efisiensi kerja, penghematan biaya operasional, serta akselerasi inovasi pada produk maupun layanan. Secara kolektif, faktor-faktor tersebut menjadi pendorong utama penguatan performa perusahaan. Hal ini diperkuat oleh sejumlah literatur terdahulu yang secara konsisten menemukan korelasi positif antara langkah digital dengan keberhasilan institusi.

Dari studi terdahulu beberapa temuan menyatakan transformasi digital meningkatkan kinerja perusahaan. Westerman et al., (2014) serta Dehning & Richardson, (2002) menyoroiti fakta entitas bisnis yang memiliki tingkat kematangan tinggi dalam mengadopsi teknologi digital umumnya memperlihatkan performa finansial yang lebih kokoh dan kompetitif diatas rata-rata industry. Sebastian et al., (2017) mencatat bahwa keberhasilan menyatukan teknologi ke dalam strategi bisnis inti akan memicu lonjakan produktivitas, yang kemudian berdampak luas pada kinerja finansial maupun non-finansial. Penelitian dari Nwankpa & Roumani, (2016) serta Mayasari, (2023) mempertegas bahwa transformasi digital bertindak sebagai stimulan bagi inovasi. Mayasari (2023) secara khusus menyoroiti bahwa kehadiran inovasi ini memiliki pengaruh langsung yang signifikan dalam mendongkrak performa organisasi secara keseluruhan.

2.2.2 Peran Mediasi Sistem Informasi Akuntansi

SIA memiliki peran vital sebagai penghubung antara transformasi digital dan kinerja perusahaan. Melalui digitalisasi, perusahaan berkesempatan merombak infrastruktur akuntansi konvensional menjadi system yang lebih modern. Transformasi ini tidak hanya mempermudah integrasi data keuangan tapi juga menjamin pengambilan keputusan yang lebih presisi dan responsif terhadap perubahan besar. Beberapa literatur sebelumnya mengkonfirmasi beta krusialnya SIA dalam mendongkrak performa organisasi. Kajian oleh Grande et al. (2011) menyoroti perusahaan yang mengimplementasikan SIA yang canggih mampu meningkatkan kualitas laporan keuangan mereka, yang berkontribusi pada transparansi dan akurasi informasi, serta peningkatan kinerja secara keseluruhan. Senada dengan kondisi tersebut, menurut Romney et al. (2013), efektifitas SIA merupakan instrument utama bagi manajemen dalam memformulasikan kebijakan berbasis data, yang pada akhirnya memicu efisiensi operasional yang lebih tinggi. Studi oleh Elbashir et al. (2008), yang mengaitkan kualitas SIA dengan minimnya inefisiensi Perusahaan. Lebih spesifik lagi, Nassani et al. (2023), dalam temuan terbarunya menyimpulkan bahwa teknologi digital memberikan dampak yang jauh lebih optimal terhadap kinerja strategis apabila dimediasi oleh SIA yang terintegrasi. Dengan demikian SIA bukan sekedar alat pencatatan administrative, melainkan variable mediator kunci yang mentransformasi potensi teknologi digital menjadi keberhasilan kinerja Perusahaan yang nyata dan terukur.

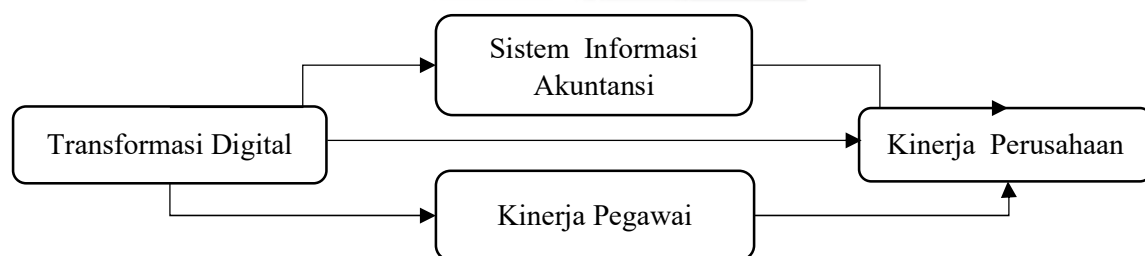
2.2.3 Kinerja Pegawai sebagai Mediasi

Transformasi digital tidak hanya menyentuh aspek system, tapi juga memiliki implikasi mendalam terhadap produktifitas individu dalam organisasi. Ketika staf mampu beradaptasi dan mengoptimalkan penggunaan teknologi digital, efisiensi kerja mereka secara otomatis akan meningkat. dalam kerangka ini, kinerja karyawan yang semakin solid bertindak sebagai jembatan atau mediasi yang menghubungkan transformasi digital dengan performa perusahaan.

Berbagai literatur memperkuat argument bahwa keberhasilan adopsi teknologi selalu beriringan dengan peningkatan kinerja pegawai. Dessler (2018), memberikan fondasi pemahaman bahwa kinerja merupakan refleksi dari kualitas dan kuantitas hasil kerj ayang dicapai seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam konteks digital standar pencapaian ini manjadi lebih dinamis. Sejalan dengan argument tersebut, Aral et al. (2012) menyoroti bahwa kehadiran teknologi informasi menyediakan instrument pendukung yang memungkinkan pegawai bekerja dengan cara yang lebih cerdas dan efektif. Temuan terbaru dari Muslim et al. (2024) mempertegas bahwa transformasi digital yang ditunjang teknologi informasi mampu mendongkrak produktivitas karyawan. Melalui pemanfaatan alat-alat produktivitas dan analisis data yang presisi, pegawai dapat mengidentifikasi celah-celah dimana produktivitas dapat ditingkatkan. Pada akhirnya peningkatan kinerja di level individu ini menjadi motor penggerak bagi performa institusi secara luas. Candra (2018) menegaskan bahwa produktifitas organisasi merupakan akumulasi langsung dari kinerja positif para pegawainya.

2.3 Kerangka Pemikiran teoritis

Berangkat dari sintesis teori serta tinjauan empiris yang telah diuraikan sebelumnya, kontruksi pemikiran yang mendasari hongan antar variabel dalam studi ini dapat di visualisasikan melalui kerangka teoritis dibawah ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Perusahaan

Di era globalisasi industri 4.0, transformasi digital bukan lagi sekedar pilihan melainkan fenomena krusial yang menentukan keberlangsungan organisasi. Proses ini mencakup adopsi teknologi digital yang mampu mengubah cara perusahaan beroperasi, berinovasi, dan bersaing. Perubahan tersebut umumnya mencakup perombakan struktur internal, digitalisasi proses bisnis hingga transformasi dalam menjalin interaksi dengan pelanggan. Secara teoritis, langkah digitalisasi ini diproyeksikan mampu meningkatkan kinerja institusi dengan berbagai cara, seperti meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, dan membuka peluang pasar baru.

Sejumlah literatur empiris secara konsisten menyimpulkan entitas yang berhasil menerapkan teknologi digital mengarah pada keunggulan kompetitif dibandingkan dibandingkan perusahaan yang belum melakukan transformasi. Keunggulan ini berakar pada kemampuan Perusahaan dalam mengelola aliran informasi secara lebih cerdas, mengoptimalkan rantai pasokan, serta memberikan layanan pelanggan yang lebih responsif. Misalnya, studi oleh Dehning & Richardson (2002) serta Westerman et al. (2014) mengkonfirmasi bahwa kesuksesan digitalisasi linier dengan peningkatan Kesehatan finansial Perusahaan jika dibandingkan dengan kompetitornya. Sebastian et al. (2017) mencatat bahwa integrasi teknologi kedalam strategi bisnis inti akan memicu lonjakan produktifitas, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja finansial dan non-finansial perusahaan. Penelitian lain oleh Mayasari (2023), mempertegas peran positif digitalisasi dalam memicu inovasi, secara spesifik membuktikan bahwa transformasi digital ini menciptakan iklim inovasi yang berdampak langsung pada penguatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan tinjauan teori dan bukti empiris diatas, maka dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut :

H1: Transformasi digital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

2.4.2 Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Sistem Informasi Akuntansi

SIA merupakan tulang punggung dalam pengelolaan aspek keuangan maupun operasional perusahaan. Hadirnya transformasi digital membawa perubahan besar bagi sistem informasi akuntansi, terutama dalam meningkatkan aspek akurasi, kecepatan, serta kredibilitas data yang dihasilkan. Teknologi digital berperan sebagai pemersatu data dari berbagai lini, mengotomatisasi prosedur rutin, dan memungkinkan analisis mendalam. Hasilnya, manajemen mendapatkan informasi sesuai sasaran dan *real-time* sebagai pijakan dalam pengambilan kebijakan strategis.

Pemanfaatan teknologi digital dalam ekosistem akuntansi terbukti mampu mengoptimalkan efektifitas kerja yang pada akhirnya berdampak pada performa organisasi secara luas. Pandangan Romney et al. (2013) menekankan digitalisasi mendorong modernisasi SIA melalui otomatisasi proses bisnis. Dengan digitalisasi, banyak proses bisnis akuntansi yang sebelumnya dilakukan secara manual seperti pencatatan transaksi, rekonsiliasi dan pelaporan menjadi otomatis. Sejalan dengan pendapat tersebut, Soudani (2012), menyatakan sistem informasi akuntansi (SIA) yang efektif harus mampu menyajikan data secara *real-time*. Kecepatan akses informasi ini sangat krusial bagi manajemen untuk merespon dinamika bisnis dengan lebih akurat. Kajian oleh Grande et al. (2011) menunjukkan bahwa perusahaan yang mengimplementasikan SIA yang canggih mampu meningkatkan kualitas laporan keuangan mereka, yang berkontribusi pada transparansi dan akurasi informasi, serta peningkatan kinerja secara keseluruhan. Sistem informasi akuntansi (SIA) yang adaptif terhadap teknologi digital bukan sebagai alat pembukuan, melainkan instrument strategis yang menjamin keputusan manajemen didasarkan pada data yang valid.

Berdasarkan landasan pemikiran diatas, hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H2: Transformasi digital memiliki pengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi.

2.4.3 Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai.

Dalma upaya mencapai target organisasi, peran pegawai tetap menjadi pilar utama. Hadirnya transformasi digital tidak sekedar merombak tatanan teknologi dan alur bisnis, tapi juga mengubah fundamental cara kerja individu yang mengoperasikannya. Adopsi teknologi mutakhir diproyeksikan mampu mendongkrak performa karyawan dengan menyediakan instrument kerja yang lebih efisien, mempermudah akses data, menciptakan ruang kerja yang lebih fleksibel dan kolaboratif.

Namun, dampak transformasi digital terhadap kinerja pegawai juga tergantung pada kesiapan individu untuk berubah dan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan teknologi baru. Dalam hal ini kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang memadai dalam teknologi baru merupakan faktor penentu keberhasilan transformasi digital dalam meningkatkan kinerja staf.

Dukungan empiris salah satunya oleh Aral et al. (2012) yang menggaris bawahi bahwa teknologi informasi dapat meningkatkan produktivitas pegawai dengan menyediakan alat yang memungkinkan mereka lebih produktif. Sementara Muslim et al. (2024) menemukan transformasi digital yang ditunjang teknologi informasi juga meningkatkan produktivitas karyawan melalui penggunaan alat-alat produktivitas dan analisis data yang lebih baik, yang memungkinkan identifikasi celah-celah dimana produktivitas dapat ditingkatkan.

Berangkat dari argument diatas, maka hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut :

H3: Transformasi digital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan

Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi yang mumpuni merupakan fondasi utama dalam tata kelola keuangan berbasis entitas. SIA yang berjalan efektif tidak hanya sebagai alat

pencatatan melainkan instrument strategis yang berguna bagi manajemen untuk mengakses data keuangan yang akurat dan relevan guna merumuskan kebijakan jangka panjang. Selain itu, implementasi sistem yang mutakhir sangat membantu organisasi dalam menjaga kepatuhan terhadap regulasi, meminimalisir resiko kesalahan akuntansi, serta mengoptimalkan alur kerja operasional.

Secara teoritis sistem informasi yang teroptimalkan akan memberikan kontribusi nyata terhadap penguatan performa perusahaan secara holistik. Pandangan ahli menyebutkan bahwa efektifitas SIA merupakan kunci bagi manajemen dalam perumusan kebijakan berbasis data yang pada gilirannya memicu efisiensi dan efektifitas kerja (Romney et al. 2013). Pandangan Elbashir et al. (2008), mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi (SIA) yang baik mampu meningkatkan kualitas laporan keuangan dan menekan inefisiensi operasional. Sementara Nassani et al. (2023), mempertegas bahwa di tengah arus digitalisasi, SIA bertindak sebagai mediator yang memperkuat pengaruh teknologi digital terhadap kinerja strategis. Meskipun mayoritas mendukung hubungan positif ini, perspektif berbeda dikemukakan oleh Ningsih Hayu Rokhma & Suwandi, (2024) yang menyatakan absennya pengaruh langsung SIA terhadap performa strategis dalam konteks tertentu. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya dinamika yang menarik untuk dikaji lebih mendalam.

Berdasarkan sintesis dari berbagai teori dan bukti empiris di atas, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H4: Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perusahaan

2.4.5 Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Perusahaan

Keberhasilan sebuah institusi secara kolektif tidak dapat dipisahkan dari kualitas sumber daya manusia didalamnya. Pegawai yang memiliki produktivitas tinggi, motivasi kuat, serta kompetensi yang mumpuni merupakan penggerak utama dalam merealisasikan target-target strategis. Secara fundamental, Ketika individu-individu didalam sebuah institusi mampu

menunjukkan performa yang optimal, hal tersebut akan menjadi penggerak bagi pencapaian visi perusahaan secara luas.

Beberapa literatur empiris memperkuat argument bahwa efektifitas kerja staf berkorelasi langsung dengan penguatan berbagai aspek organisasi, mulai dari profitabilitas dan efisiensi operasional hingga standar kualita pelayanan bagi konsumen. Menurut Dessler (2018), kinerja pegawai merupakan cerminan dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya. Fitriasari et al. (2024) menyoroti bahwa posisi produktifitas individu dalam struktur organisasi memegang peranan sentral dalam menentukan hasil kerja kolektif yang diraih perusahaan. Sementara temuan Candra (2018) menyatakan kinerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap tingkat produktivitas perusahaan.

Dengan merujuk pada tinjauan teori dan berbagai bukti penelitian diatas, hipotesis kelima dirumuskan sebagai berikut :

H5: Kinerja pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

2.4.6 Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Perusahaan Yang Dimediasi Sistem Informasi Akuntansi

SIA memiliki peran sentral sebagai penghubung antara transformasi digital dan kinerja perusahaan. Secara fungsional SIA merupakan insfrastruktur yang digunakan organisasi untuk mengelola seluruh siklus data keuangan, mulai dari pengumpulan, penyimpanan, hingga pelaporan. Fleksibilitas sistem ini menjadikannya instrument krusial bagi beragai pemangku kepentingan, seperti manajer, konsultan, analis bisnis, akuntan, kepala keuangan, regulator, auditor, dan otoritas pajak. Ditengah arus digitalisasi, teknologi menyediakan solusi yang tepat untuk mengevaluasi unit bisnis dengan mengevaluasi strategi dan menjelaskan fakta bahwa kinerja strategis yang tinggi dari entitas bisnis bergantung pada luasnya cakupan sistem informasi akuntansi mereka

Dalam konteks ini, optimalisasi SIA melalui teknologi digital dapat membantu perusahaan dalam mengelola informasi finansial dan operasional dengan lebih presisi. Yang akhirnya berkontribusi meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya SIA yang andal dan canggih, perusahaan dapat mengambil kebijakan yang presisi berbasis data, sehingga respons terhadap perubahan pasar dapat dilakukan lebih cepat dan efisien.

Literatur sebelumnya telah memperkuat posisi SIA sebagai mediator yang signifikan antara transformasi digital dengan kinerja perusahaan. Kajian oleh Grande et al., (2011) menyoroti bahwa implementasi system akuntansi yang mutakhir berkontribusi langsung pada transparansi informasi dan kualitas laporan keuangan yang akhirnya mendongkrak Perusahaan secara menyeluruh. Senada dengan Romney et al., (2013) dan Elbashir et al. (2008), yang menegaskan SIA yang efektif merupakan kunci bagi manajemen untuk menciptakan efisiensi operasional melalui keputusan yang berlandaskan data valid. Penelitian lain oleh Nassani et al. (2023), menyimpulkan teknologi digital mempunyai dampak positif yang lebih baik terhadap kinerja strategis melalui mediasi SIA.

Berdasarkan rangkaian argument dan bukti empiris diatas, hipotesis keenam dapat dirumuskan sebagai berikut :

H6: SIA memediasi hubungan antara transformasi digital dan kinerja perusahaan.

2.4.7 Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Perusahaan Yang Dimediasi Kinerja Pegawai

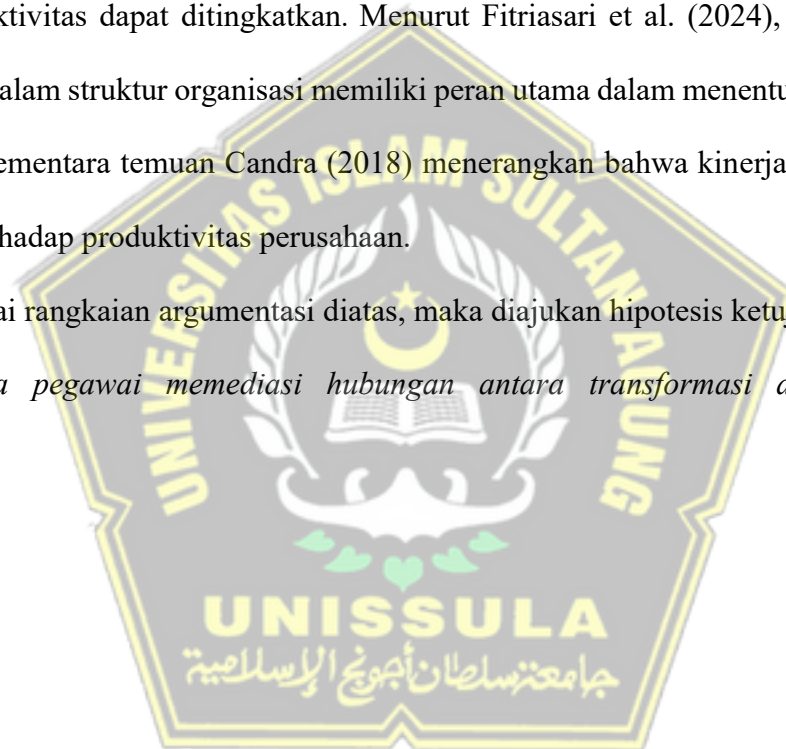
Pencapaian kinerja perusahaan yang optimal dapat dipantau dari berbagai indikator krusial, mulai dari efisiensi operasional, kualitas layanan, hingga stabilitas finansial. Meski transformasi digital dirancang untuk memacu perbaikan dalam selusuh aspek tersebut, keberhasilan sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia didalamnya. Pegawai yang terampil dan adaptif terhadap teknologi baru menjadi kunci utama dalam mengimplementasikan perubahan dan memaksimalkan manfaat dari sistem informasi yang ada.

Tanpa dukungan kinerja individu yang solid, investasi teknologi tidak akan memberikan dampak maksimal bagi capaian perusahaan.

Riset sebelumnya dari Aral et al. (2012) menemukan teknologi informasi dapat meningkatkan produktivitas pegawai dengan menyediakan alat yang memungkinkan mereka bekerja lebih produktif Muslim et al. (2024), menyatakan transformasi digital yang ditunjang teknologi informasi juga meningkatkan produktivitas karyawan melalui penggunaan alat-alat produktivitas dan analisis data yang lebih baik, yang memungkinkan identifikasi area-area di mana produktivitas dapat ditingkatkan. Menurut Fitriyani et al. (2024), status produktivitas individu di dalam struktur organisasi memiliki peran utama dalam menentukan hasil kerja yang diperoleh. Sementara temuan Candra (2018) menerangkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Sesuai rangkaian argumentasi diatas, maka diajukan hipotesis ketujuh sebagai berikut :

H7: Kinerja pegawai memediasi hubungan antara transformasi digital dan kinerja perusahaan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui metode survei untuk mengumpulkan data dari responden di RSI Sultan Agung. Strategi penelitian yang ditetapkan adalah deskriptif korelasional, yang difokuskan untuk membedah sekaligus memetakan pola hubungan antar variabel kunci, yaitu transformasi digital, kinerja perusahaan, sistem informasi akuntansi, dan kinerja pegawai. Pemilihan desain ini didasarkan pada kemampuannya dalam mengukur sejauh mana pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya, sekaligus menguji mekanisme mediasi yang menghubungkan transformasi digital dengan capaian kinerja Perusahaan secara komprehensif.

3.2 Populasi dan Sample

3.2.1 Populasi

Secara teoritis, populasi dipahami sebagai totalitas kelompok, individu, maupun fenomena yang memiliki atribut khusus dan ditetapkan sebagai subjek utama dalam sebuah studi (Sugiyono, 2019). Dalam konteks riset ini, populasi yang disasar mencakup seluruh pegawai di RSI Sultan Agung yang terlibat dalam proses transformasi digital dan penggunaan sistem informasi akuntansi. Populasi ini meliputi beberapa departemen, termasuk manajemen, teknologi informasi, akuntansi, serta staf medis dan administratif.

3.2.2 Sampel

Penentuan Sampel dalam studi ini ditentukan melalui teknik purposive sampling, sebuah pendekatan non-probabilitas yang memberikan wewenang kepada peneliti untuk menentukan responden berdasarkan kriteria spesifik yang selaras dengan urgensi penelitian. Langkah strategis ini diambil guna menjamin bahwa partisipan yang dipilih merupakan individu yang kompeten dan memiliki pengalaman empiris terkait fenomena transformasi

digital serta dinamika kerja organisasi. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan memiliki tingkat akurasi dan relevansi yang tinggi karena bersumber dari pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses digitalisasi Perusahaan.

Saat riset ini berlangsung, tercatat total populasi karyawan di RSI Sultan Agung sebanyak 1.024 orang. Kendati demikian, peneliti tidak melibatkan seluruh populasi tersebut sebagai responden. Langkah ini diambil melalui proses penyaringan yang ketat, mengingat tidak semua staf bersinggungan langsung dengan kebijakan transformasi digital maupun operasional SIA. Peneliti hanya memfokuskan pengambilan data pada individu-individu yang memiliki relevansi tugas serta aktif dalam ekosistem digital rumah sakit, guna menjamin validitas informasi yang dihimpun.

Oleh karena itu, dilakukan penyaringan (Screening) berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut:

1. Pegawai yang tidak terlibat langsung dalam implementasi dan penggunaan teknologi digital sejumlah 176 orang.
2. Pegawai yang tidak menggunakan sistem informasi akuntansi dalam pekerjaan sehari-hari sejumlah 527 orang.
3. Manajemen yang tidak terlibat dalam pengambilan keputusan strategis terkait transformasi digital sejumlah 52 orang.
4. Staf medis dan administratif yang tidak merasakan dampak dari transformasi digital dalam operasional sehari-hari sejumlah 216 orang.

Setelah dilakukan eliminasi sesuai kriteria tersebut, jumlah responden yang memenuhi syarat dan dapat dijadikan sampel penelitian 53 orang karyawan.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai instrumen informasi utama. Merujuk pada pemikiran Sugiyono (2019), data primer didefinisikan sebagai data yang dihimpun secara

mandiri oleh peneliti langsung dari sumber orisinalnya, baik individu maupun kelompok, guna menjawab problematika riset secara spesifik. Penggunaan data primer dalam studi ini dipandang krusial karena mampu menyajikan informasi yang bersifat aktual, detil serta memiliki relevansi kontekstual yang tinggi terhadap fenomena yang tengah dikaji.

Data tersebut bersumber dari karyawan RSI Sultan Agung yang terpilih berdasarkan kriteria sampel yang telah ditetapkan. Para responden ini merupakan subjek kunci yang bersentuhan langsung dengan dinamika informasi digital serta pengoperasian SIA di lapangan. Kapasitas mereka sebagai pihak yang mengalami proses tersebut secara empiris diharapkan dapat menghasilkan jawaban yang memiliki Tingkat validitas dan reabilitas yang tinggi bagi kelengkapan instrument penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam riset ini merupakan tahapan krusial guna menghimpun informasi objektif yang diperlukan untuk menguji hipotesis serta menjawab rumusan masalah. Data diperoleh secara primer melalui distribusi kuesioner kepada jajaran pegawai dan manajemen di RSI Sultan Agung.

Kuesioner disusun sebagai instrumen terstruktur yang memuat serangkaian pernyataan tertulis guna menangkap data secara akurat dari responden. Dalam hal ini, instrumen tersebut dirancang khusus untuk mengukur persepsi responden terhadap empat variabel utama penelitian, yakni implementasi transformasi digital, dinamika kinerja organisasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, serta produktivitas pegawai. Penggunaan instrumen ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data kuantitatif yang konsisten dan terukur dari seluruh partisipan studi.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjabaran teknis yang bertujuan untuk mentransformasi konsep teoretis yang bersifat abstrak menjadi dimensi yang dapat diukur secara empiris. Dalam tahapan ini, setiap variabel penelitian didefinisikan secara spesifik dan konkret agar

dapat diamati melalui indikator-indikator tertentu di lapangan. Penentuan definisi operasional ini krusial untuk memastikan bahwa setiap variabel memiliki parameter ukur yang jelas, sehingga data yang dihimpun melalui instrumen penelitian memiliki tingkat presisi dan akurasi yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1. Transformasi Digital

Transformasi digital merupakan langkah strategis organisasi dalam mengadopsi teknologi digital secara menyeluruh guna memacu efisiensi operasional, menciptakan inovasi, serta memperkuat keunggulan kompetitif. Fenomena ini tidak sekadar berkaitan dengan pembaruan perangkat, melainkan melibatkan integrasi teknologi ke dalam seluruh lini bisnis dan aktivitas organisasi secara fundamental. Secara operasional, variabel ini diukur melalui kedalaman implementasi serta optimalisasi teknologi informasi dalam berbagai dimensi strategis perusahaan. Menurut (Vial, 2019) beberapa indikator yang digunakan dapat mencakup pemanfaatan transformasi digital dalam proses bisnis, tingkat otomatisasi proses kerja, pemanfaatan analisis data, integrasi sistem antar unit internal maupun instansi lain, serta komitmen manajemen terhadap digitalisasi.

2. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan unsur utama dari sistem informasi manajemen yang berperan dalam menghimpun, mengelola, serta mentransformasi data keuangan dan akuntansi menjadi informasi yang bernilai bagi para pengambil keputusan. Dalam era transformasi digital, keberadaan SIA yang efisien dan terintegrasi menjadi sangat krusial sebagai fondasi akurasi data organisasi. Keberhasilan variabel ini diukur dari sejauh mana sistem akuntansi yang telah terdigitalisasi mampu mendukung kelancaran proses bisnis serta memfasilitasi pengambilan keputusan strategis secara tepat. Menurut (Romney et al., 2013) terdapat beberapa indikator yang digunakan dapat mencakup kualitas sistem informasi akuntansi, kemudahan

penggunaan sistem, integrasi pada sistem lain, keakuratan dan ketepatan waktu informasi akuntansi, serta dukungan manajemen terhadap sistem dalam pengambilan keputusan.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku karyawan, yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dalam era digital, kinerja pegawai juga mencakup kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru dan pemanfaatan alat digital untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Suryani Ni Kadek & Foeh John (2019) pengukuran kinerja dalam sebuah organisasi dapat disusun dengan mengacu pada beberapa hal seperti produktifitas, waktu layanan, kecepatan layanan, kualitas kerja, serta ketepatan waktu penyelesaian. Menurut Murni & Juliarsa (2018) kinerja pegawai dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas biaya, dan pengawasan supervisor. Sementara menurut Martono Addi, (2023) beberapa indikator yang digunakan dapat mencakup kuantitas kerja atau produktifitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektifitas kerja. Dari beberapa literatur tersebut peneliti menyimpulkan indikator pengukuran kinerja pegawai berupa produktifitas, kualitas kerja, ketepatan waktu layanan, efektifitas kerja dan pengawasan supervisor.

4. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merepresentasikan pencapaian kolektif organisasi dalam merealisasikan target-target strategisnya, yang mencakup dimensi finansial maupun non-finansial. Di tengah arus transformasi digital, performa perusahaan tidak hanya diukur dari angka keuntungan semata, melainkan juga dari kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan efisiensi operasional, meningkatkan standar kualitas layanan, serta memperkuat posisi tawar di pasar yang kompetitif. Dengan demikian, kinerja merupakan cerminan dari keberhasilan perusahaan dalam mengintegrasikan sumber

daya teknologi untuk menghasilkan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan. Penelitian sebelumnya oleh Soudani (2012), kinerja diukur melalui dua dimensi yaitu kinerja keuangan dan kinerja manajemen. Kinerja finansial diukur melalui indikator Return of Asset (ROA), Return of Equity (ROE) serta Net Profit Margin atau prosentase pendapatan bersih atas pendapatan yang diterima. Di sisi lain, kinerja manajemen dievaluasi melalui serangkaian instrumen aktivitas strategis yang menjamin setiap tujuan organisasi dapat terealisasi secara optimal. Nwankpa & Roumani (2016) mengukur kinerja perusahaan dengan indikator profitabilitas, pertumbuhan penjualan, retensi pelanggan, return of investment (ROI), serta peningkatan pangsa pasar. Menurut (Nassani et al., 2023) kinerja strategis diukur dengan beberapa indikator yang digunakan yang mencakup respon terhadap pesaing, pencapaian tujuan strategis, implementasi rencana kerja, adaptasi terhadap perubahan pasar. Beberapa metode sering digunakan dalam pengukuran kinerja, antara lain *firm performance theory*, *financial performance measurement*, *balance scorecard*, dll.

Studi ini mengadopsi *Firm Performance Theory* sebagai kerangka konseptual utama untuk membedah dinamika keberhasilan organisasi. Teori ini mempostulatkan bahwa performa perusahaan merupakan representasi dari kemahiran manajemen dalam mengorkestrasi sumber daya, kapabilitas internal, serta strategi kompetitif secara komprehensif. Dalam perspektif ini, capaian organisasi tidak sesempit akumulasi laba finansial semata, melainkan mencakup spektrum yang lebih luas seperti pertumbuhan berkelanjutan, ketahanan daya saing, dan stabilitas operasional jangka panjang. Oleh karena itu, keberhasilan entitas dalam penelitian ini diukur melalui serangkaian metrik strategis yang meliputi tingkat profitabilitas, *return on investment (ROI)*, eskalasi volume penjualan, hingga loyalitas pelanggan dan ekspansi pangsa pasar. Indikator-indikator tersebut secara kolektif merefleksikan kemampuan perusahaan dalam

menggenerasi nilai ekonomi, memperkuat posisi tawar di industri, serta menjaga relasi jangka panjang dengan basis pelanggan mereka.

Dalam bingkai penelitian ini, transformasi digital diposisikan sebagai instrumen strategi kontemporer yang dirancang untuk mengakselerasi efisiensi serta memperkuat daya saing organisasi. Selaras dengan premis utama *Firm Performance Theory*, efektivitas pengelolaan strategi menjadi determinan penting bagi eskalasi kinerja perusahaan secara menyeluruh. Dengan demikian, teori ini menyediakan fondasi teoretis yang kuat untuk menjelaskan bagaimana adopsi teknologi mampu mentransformasi kapabilitas internal menjadi keunggulan kompetitif yang nyata, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan performa perusahaan di RSI Sultan Agung.

Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur melalui butir-butir pernyataan dalam kuesioner dengan menerapkan skala Likert 5 poin, Rentang penilaian dimulai dari skor 1 yang merepresentasikan jawaban "Sangat Tidak Setuju" hingga skor 5 untuk jawaban "Sangat Setuju". Pemilihan skala ini didasarkan pada efektivitasnya dalam menangkap gradasi persepsi responden secara presisi namun tetap sederhana untuk dipahami. Penggunaan lima tingkatan pilihan ini memungkinkan para pegawai dan manajemen memberikan penilaian yang objektif terhadap setiap pernyataan, sehingga peneliti dapat mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap fenomena transformasi digital dan kinerja organisasi secara akurat.

3.5 Teknik Analisis Data

Setelah data terhimpun, pengujian hipotesis akan dilakukan melalui analisis regresi linear berganda. Metode ini dipilih untuk membedah sejauh mana pengaruh langsung dari variabel transformasi digital terhadap performa organisasi secara statistik. Mengingat model penelitian ini melibatkan mekanisme mediasi, maka efektivitas peran Sistem Informasi

Akuntansi (SIA) dan kinerja pegawai sebagai variabel perantara akan diuji menggunakan Sobel Test. Seluruh rangkaian pengolahan data, mulai dari uji asumsi klasik hingga pengujian hipotesis, akan dieksekusi dengan dukungan perangkat lunak statistik profesional, seperti SPSS atau STATA. Penggunaan alat bantu ini bertujuan untuk menjamin tingkat akurasi, validitas, dan reliabilitas hasil perhitungan dalam menjawab setiap rumusan masalah yang telah ditetapkan.

3.5.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif diterapkan sebagai langkah awal untuk memetakan profil data yang telah dihimpun secara komprehensif. Melalui prosedur ini, peneliti melakukan kalkulasi parameter statistik kunci seperti mean (rata-rata), median, modus, serta standar deviasi untuk melihat sebaran data. Selain itu, penggunaan distribusi frekuensi dan persentase akan dioptimalkan untuk dua tujuan utama :

- a. Menyajikan gambaran objektif mengenai karakteristik latar belakang partisipan, mencakup distribusi usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, hingga durasi masa kerja di RSI Sultan Agung.
- b. Mengidentifikasi pola umum dalam data, seperti Menelaah kecenderungan umum atau tren yang muncul dari setiap variabel, seperti sejauh mana kedalaman adopsi transformasi digital dilakukan serta bagaimana potret persepsi responden terhadap kinerja organisasi secara agregat.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas diterapkan guna menjamin bahwa instrumen penelitian memiliki ketepatan dan kecermatan dalam menjalankan fungsi ukurnya, sehingga data yang dihasilkan benar-benar merepresentasikan fenomena yang diteliti. Validitas yang diuji dalam penelitian ini adalah validitas isi, konstruk, dan kriterium. Validitas isi diuji dengan *expert judgment* dari ahli di bidang manajemen dan teknologi informasi. Validitas konstruk diuji menggunakan teknik

Confirmatory Factor Analysis (CFA). Langkah ini bertujuan untuk mengonfirmasi apakah indikator-indikator yang digunakan secara empiris mampu merepresentasikan variabel laten yang dibentuk. Sementara validitas kriterium diuji dengan melihat korelasi antara skor kuesioner dengan kriteria eksternal yang relevan.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diterapkan untuk menguji tingkat konsistensi dan stabilitas instrumen penelitian saat digunakan secara berulang dalam mengukur fenomena yang sama. Peneliti menggunakan metode koefisien *Cronbach's Alpha* untuk mengevaluasi derajat keterandalan dari butir-butir pernyataan dalam kuesioner. Instrumen dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan mencapai ambang batas minimal 0,70. Pencapaian nilai di atas standar tersebut mengindikasikan bahwa setiap variabel memiliki konsistensi internal yang kuat, sehingga data yang dihimpun dapat dipercaya untuk dianalisis lebih lanjut dalam pengujian hipotesis.

3.5.3 Analisis Regresi

Uji regresi digunakan untuk menguji pengaruh langsung transformasi digital terhadap kinerja perusahaan.

a. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan tahapan fundamental dalam analisis regresi linear, mengingat validitas dan reliabilitas interpretasi model sangat bergantung pada terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut. Langkah ini dilakukan guna menjamin bahwa model yang dihasilkan tidak memiliki bias, sehingga parameter yang diperoleh dapat diandalkan untuk keperluan pengujian hipotesis maupun prediksi. Oleh karena itu, sebelum dilakukan analisis regresi berganda, peneliti melakukan serangkaian pengujian sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas diterapkan guna memastikan bahwa model regresi memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Pemenuhan asumsi normalitas pada nilai residual ini sangat krusial, karena menjadi prasyarat agar uji statistik inferensial (seperti Uji t dan Uji F) dapat dilakukan dengan distribusi yang valid. Dengan residual yang mengikuti pola distribusi normal, penghitungan *p-value* akan menjadi lebih presisi, sehingga pengambilan keputusan statistik terkait penerimaan atau penolakan hipotesis memiliki tingkat akurasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, asumsi ini menjamin bahwa interval prediksi yang dihasilkan oleh model regresi bersifat konsisten dan tidak bias.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi linier yang tinggi atau sempurna antarvariabel independen dalam model regresi. Keberadaan hubungan yang terlalu kuat di antara variabel bebas dapat mengaburkan kontribusi parsial masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, deteksi multikolinearitas dilakukan dengan mengevaluasi nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Secara statistik, indikasi multikolinearitas muncul apabila nilai VIF melampaui angka 10 atau jika nilai *Tolerance* berada di bawah 0,10. Kondisi multikolinearitas yang tinggi sangat dihindari karena dapat mengakibatkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sangat sensitif terhadap perubahan kecil pada data. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam mengisolasi pengaruh murni dari setiap variabel independen, sehingga interpretasi terhadap signifikansi variabel menjadi bias. Tanpa terpenuhinya asumsi ini, variabel yang secara teoretis memiliki pengaruh signifikan dapat terlihat tidak signifikan dalam hasil pengujian, atau sebaliknya, sehingga validitas temuan penelitian menjadi diragukan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memiliki varians *error* yang konstan atau bersifat homoskedastis. Secara visual, deteksi terhadap gejala ini dilakukan dengan menelaah pola *scatterplot* antara nilai prediksi (*ZPRED*) dan residualnya (*SRESID*). Model dinyatakan bebas dari gangguan heteroskedastisitas apabila titik-titik pada plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola geometris tertentu (seperti gelombang, melebar, atau menyempit). Keberadaan heteroskedastisitas sangat dihindari karena dapat mengakibatkan estimator *Ordinary Least Squares (OLS)* menjadi tidak efisien. Dalam kondisi ini, meskipun estimator tetap tidak bias, varians yang dihasilkan akan menjadi lebih besar dari yang seharusnya, sehingga standar error menjadi tidak akurat. Akibatnya, pengujian signifikansi parameter melalui Uji t dan Uji F kehilangan validitasnya, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kesalahan dalam penarikan kesimpulan statistik mengenai pengaruh transformasi digital terhadap kinerja perusahaan. Uji Autokorelasi Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan residual pada pengamatan sebelumnya. Jika terjadi autokorelasi, maka model regresi yang dihasilkan tidak efisien dan perkiraan standar error menjadi bias. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Durbin-Watson*. Nilai *Durbin-Watson* yang ideal adalah sekitar 2, menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

b. Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh antarvariabel yang telah dihipotesiskan, penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear yang terbagi ke dalam tiga persamaan utama. Model ini mencakup pengaruh langsung transformasi digital terhadap kinerja perusahaan, serta pengaruhnya terhadap variabel mediasi (SIA dan Kinerja Pegawai).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$X_2 = \alpha + \beta_1 X_1$$

$$X_3 = \alpha + \beta_1 X_1$$

Dimana:

- Y adalah kinerja perusahaan
- X1 adalah transformasi digital
- X2 adalah sistem informasi akuntansi
- X3 adalah kinerja pegawai
- α adalah konstanta
- β_1 adalah koefisien regresi masing-masing variable
- ε error term

3.5.4 Analisis Mediasi

Analisis mediasi diterapkan untuk menguji signifikansi peran Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan kinerja pegawai dalam menjembatani hubungan antara transformasi digital terhadap kinerja perusahaan. Fokus utama dari analisis ini adalah untuk menentukan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bersifat langsung, ataukah melalui mekanisme perantara (*indirect effect*) yang dibawa oleh kedua variabel mediasi tersebut. Guna menguji kekuatan mediasi tersebut secara statistik, penelitian ini menggunakan Sobel Test. Prosedur ini dilakukan dengan mengalkulasi *standard error* dari koefisien jalur tidak langsung, sehingga dapat dipastikan apakah transformasi digital secara signifikan memengaruhi kinerja perusahaan melalui optimalisasi SIA dan peningkatan produktivitas pegawai. Hasil dari pengujian mediasi ini akan menjadi fondasi utama dalam merumuskan kesimpulan penelitian serta menyusun implikasi praktis bagi manajemen Rumah Sakit Islam Sultan Agung dalam mengelola strategi digitalisasi mereka.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian

Rumah Sakit Islam (RSI) Sultan Agung Semarang merupakan institusi kesehatan swasta berbasis nilai-nilai keislaman yang dikelola oleh Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA). Perjalanan sejarahnya dimulai pada 17 Agustus 1971, di mana saat itu unit ini masih berstatus sebagai pusat kesehatan sederhana (*Health Centre*). Seiring berjalannya waktu, institusi ini terus berkembang hingga akhirnya bertransformasi menjadi rumah sakit umum.

Pengakuan secara nasional diraih pada 21 Februari 2011, saat Menteri Kesehatan Republik Indonesia secara resmi menetapkan RSI Sultan Agung Semarang sebagai rumah sakit kelas B melalui SK Nomor H.K.03.05/1/513/2011. Berlokasi strategis di Jl Raya Kaligawe KM. 4, Kota Semarang. Rumah sakit kini memegang peran *vital* sebagai *Islamic Teaching Hospital* yang mendukung pendidikan serta pelatihan tenaga medis berdasarkan nilai-nilai Islam (Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung, n.d.).

Salah satu pencapaian prestisius yang membedakannya dari institusi lain adalah penetapannya sebagai rumah sakit syariah pertama di Indonesia pada 26 September 2017. Status ini dikukuhkan oleh sertifikasi dari Dewan Syariah Nasional - Majelis Ulama Indonesia (DSN - MUI), menjadikannya proyek percontohan nasional untuk layanan kesehatan berbasis syariah. Dalam praktiknya, nilai-nilai tersebut diterapkan secara menyeluruh dalam Standar Operasional Prosedur (SOP), termasuk penggunaan berbagai akad syariah seperti *ijarah*, *mudharabah*, dan *murabahah* dalam aspek layanannya. Untuk mendukung pelayanan pasien yang komprehensif, RSI Sultan Agung saat ini memiliki berbagai pusat layanan unggulan (*Specialized Centres*), mulai dari layanan spesialis mata dan LASIK, pusat penanganan stroke dan jantung, hingga unit rehabilitasi dan onkologi. Fasilitas rawat inapnya pun beragam, mencakup kategori VIP, VVIP, hingga *President Suite*. (Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung, n.d.).

Tabel 4. 1 Data Penyebaran Kuesioner Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Kuesioner yang disebar	53	100%
2	Kuesioner yang kembali	53	100%
3	Kuesioner yang diolah	53	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Sesuai tabel 4.1 proses pengumpulan data dalam studi ini berjalan dengan sangat efektif. Dari total 53 kuesioner yang di sebar kepada responden, seluruhnya dapat di tarik kembali. Berdasarkan verifikasi, semua kuesioner tersebut dinyatakan layak untuk diolah leboh lanjut karena responden mengisi seluruh pernyataan dengan lengkap.

4.2 Statistik Deskriptif

4.2.1 Garis Besar Responden

Untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai subjek penelitian, peneliti menyusun profil responden berdasarkan beberapa kategori utama, yaitu jenis kelamin, domisili, usia, serta lama bekerja. Data tersebut kemudian disajikan menggunakan metode statistik deskriptif sebagai berikut :

4.3.1.4 Distribusi responden menurut jenis kelamin

Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin disajikan secara rinci pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jml sampel	Persentase %
1	Laki-laki	19	36%
2	Perempuan	34	64%
Total		53	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Sesuai Tabel 4.2 terlihat komposisi responden terdiri dari 19 laki-laki setara 35,8%, dan 34 perempuan setara 64,2%. Angka-angka ini menegaskan bahwa mayoritas pegawai yang berpartisipasi dalam penelitian ini ialah perempuan. Hal ini wajar terjadi disektor layanan

kesehatan, karena profesi di bidang rumah sakit seperti perawat, tenaga administrasi, dan staf penunjang sering kali lebih banyak diisi oleh perempuan.

4.3.1.5 Distribusi responden Menurut usia

Distribusi kategori responden menurut usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase %
1	< 25 tahun	1	2%
2	25-34 tahun	14	26%
3	35-44 tahun	32	60%
4	45-54 tahun	5	9%
5	> 55 tahun	1	2%
Total		53	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2025

Jika mencermati data yang tersaji pada Tabel 4.3, terlihat jelas bahwa mayoritas responden berada pada rentan usia 35–44 tahun, dengan jumlah mencapai 32 orang (60,4%). Kelompok usia terbesar kedua adalah 25–34 tahun sebanyak 14 orang (26,4%). Sementara itu, kontribusi responden pada kelompok usia 45–54 tahun tercatat 5 orang (9,4%), sedangkan kelompok usia paling muda < 25 tahun serta > 55 tahun masing-masing berjumlah 1 orang (1,9%).

Distribusi usia ini memberikan gambaran strategis mengenai profil tenaga kerja di RSI Sultan Agung. Dominasi usia kelompok produktif menengah mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup matang serta pemahaman yang baik terhadap prosedur dan sistem kerja di rumah sakit. Proporsi responden pada usia produktif awal (25–34 tahun) juga cukup besar, yang mengindikasikan adanya tenaga kerja muda yang potensial dalam mengadopsi inovasi, termasuk teknologi digital.

Jumlah responden yang relatif sedikit pada kelompok usia <25 tahun dan >55 tahun mengindikasikan bahwa struktur tenaga kerja di RSI Sultan Agung tertumpu pada pegawai dengan tingkat kedewasaan dan stabilitas kerja yang tinggi. Hal ini dapat berimplikasi positif

terhadap kinerja organisasi, terutama dalam hal konsistensi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

4.3.1.6 Distribusi responden menurut jabatan

Distribusi kategori responden menurut jabatan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4. 4 Distribusi Responden Menurut Jabatan

No	Jabatan Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Staff	25	47,2%
2	penanggung jawab	9	17,0%
3	kepala bagian	11	20,8%
4	Manager	6	11,3%
5	Direksi	2	3,8%
Total		53	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Mencermati Tabel 4.4, partisipan penelitian ini didominasi pegawai di tingkat staf sebanyak 25 orang (47,2%). Posisi berikutnya adalah kepala bagian sebanyak 11 orang (20,8%), diikuti oleh penanggung jawab sebanyak 9 orang (17,0%). Selanjutnya, terdapat 6 orang responden (11,3%) yang menjabat sebagai manajer, serta 2 orang (3,8%) yang menjabat sebagai direksi.

Komposisi ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari responden berasal dari level operasional (staf), yang berperan langsung dalam implementasi tugas sehari-hari SI. Meskipun transformasi digital. Kehadiran responden dari level manajerial, kepala bagian, dan direksi menunjukkan bahwa penelitian ini mencakup perspektif dari berbagai tingkatan jabatan, baik yang berada di lapangan maupun di posisi strategis pengambil keputusan.

Proporsi responden yang seimbang antara level operasional dan level manajerial/strategis menghasilkan peran yang komprehensif mengenai dampak nyata teknologi digital terhadap performa organisasi. Dengan demikian, temuan penelitian ini diharapkan mampu merepresentasikan kondisi sebenarnya di berbagai jenjang jabatan di RSI Sultan Agung.

4.3.1.7 Distribusi responden menurut masa kerja

Distribusi kategori responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4. 5 Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja Responden	Frekuensi	Persenntase %
1	< 1 tahun	1	1,9%
2	1-3 tahun	4	7,5%
3	3-5 tahun	3	5,7%
4	>5 tahun	45	84,9%
Total		53	100,0%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Merujuk pada Tabel 4.5, terlihat sebuah pola yang sangat dominan di mana mayoritas responden telah mengabdikan selama lebih dari 5 tahun, kelompok ini mencakup 45 orang (84,9%). Sementara itu, kelompok dengan masa kerja antara 1 hingga 3 tahun berjumlah 4 orang (7,5%), disusul oleh mereka yang telah bekerja selama 3 hingga 5 tahun sebanyak 3 orang (5,7%). Adapun pegawai dengan masa bakti kurang dari 1 tahun hanya berjumlah 1 orang (1,9%).

Komposisi data ini memberikan sinyal bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman jam terbang yang panjang di RSI Sultan Agung. Secara tidak langsung hal ini mengindikasikan tingkat loyalitas dan retensi karyawan yang cukup tinggi, serta pemahaman mendalam terhadap proses kerja dan kebijakan organisasi.

Tingginya proporsi pegawai senior menjadi indikator stabilitas tenaga kerja yang mumpuni dan potensi kontribusi yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sebaliknya, jumlah pegawai baru (< 1 tahun) yang relatif sedikit menunjukkan bahwa pergantian pegawai di rumah sakit ini tergolong rendah.

4.2.2 Statistik Deskriptif Variabel

Untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai variabel-variabel yang dikaji, yaitu transformasi digital, sistem informasi akuntansi, serta kinerja pegawai terhadap kinerja perusahaan RSI Sultan Agung Semarang, akan digunakan tabel statistik deskriptif.

Tabel ini menyajikan informasi tentang variabel-variabel yang diteliti, termasuk distribusi standar deviasi, nilai rata-rata, rata-rata teoritis, kisaran aktual, kisaran teoritis dapat dicermati pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics	N	Kisaran Aktual	Kisaran Teoritis	Rata-Rata Aktual	Rata- Rata Teoritis	Std. Deviation
Transformasi digital	53	12-25	5-25	20.08	15	2.881
Sistem informasi akuntansi	53	12-25	5-25	20.30	15	3.190
Kinerja pegawai	53	14-25	5-25	19.92	15	2.914
Kinerja perusahaan	53	12-25	5-25	20.06	15	2.818

Sumber : Data primer diolah, 2025

Sesuai tabel 4.6 diatas dapat diinterpretasikan poin penting berdasar jawaban masing-masing responden semuanya dapat diketahui sebagai berikut :

4.2.2.1 Transformasi Digital (X1)

Terdapat lima indikator utama yang digunakan untuk membedah variabel transformasi digital dalam penelitian ini. Secara statistik, jawaban responden menghasilkan sebaran skor aktual antara 12 sampai 25. Jika dibandingkan, nilai rata-rata empiris sebesar 20,08 berada jauh di atas rata-rata teoretis yang hanya 15, yang menjadi bukti nyata bahwa RSI Sultan Agung sangat serius dalam mengadopsi teknologi digital.

Namun, tingkat variasi jawaban yang dicerminkan melalui standar deviasi 2,881 menunjukkan bahwa penilaian responden tidaklah tunggal. Ada dinamika persepsi yang cukup dinamis mengenai sejauh mana teknologi telah menyatu dengan operasional harian. Hal ini mengindikasikan bahwa meski secara makro pelayanan rumah sakit sudah berbasis digital, masih ditemukan celah-celah kecil atau unit tertentu yang memerlukan akselerasi lebih lanjut demi mencapai efisiensi yang seragam di seluruh lini.

4.2.2.2 Sistem Informasi Akuntansi (M1)

Pengukuran variabel Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dilakukan melalui lima butir pernyataan berbasis skala Likert. Hasil observasi menunjukkan rentang skor aktual berada di angka 12 hingga 25, dengan capaian rata-rata sebesar 20,30. Angka ini secara impresif melampaui rata-rata teoritis (15), yang memberikan indikasi kuat bahwa pemanfaatan SIA di lingkungan organisasi sudah sangat efektif.

Namun, poin yang cukup mencolok adalah nilai standar deviasi sebesar 3,190, yang tercatat sebagai yang tertinggi dibandingkan variabel lainnya. Fenomena statistik ini merefleksikan adanya disparitas persepsi yang cukup lebar di antara para responden. Tampaknya, meskipun secara kolektif penilaiannya positif, terdapat kontras antara kelompok pegawai yang sudah merasa sistem ini sangat mapan dengan mereka yang mungkin masih menemui kendala teknis. Hal ini kemungkinan besar berakar dari perbedaan intensitas penggunaan sistem serta tingkat kemahiran digital yang belum merata di setiap lini staf.

4.2.2.3 Kinerja Pegawai (M2)

Evaluasi terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan mengamati lima poin pernyataan, di mana hasil di lapangan menunjukkan sebaran skor antara 14 sampai 25. Nilai rata-rata yang mencapai 19,92 (jauh di atas rata-rata teoritis sebesar 15) menegaskan bahwa efektivitas kerja pegawai sudah berada di kategori tinggi. Skor ini mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menjaga standar performa internalnya.

Dilihat dari sisi sebarannya, standar deviasi sebesar 2,914 mengisyaratkan bahwa penilaian responden cenderung mengelompok atau cukup konsisten. Variasi yang tidak terlalu ekstrem ini menandakan bahwa kualitas layanan dan tanggung jawab kerja telah dipahami secara serupa oleh sebagian besar pegawai. Hasil ini memberikan gambaran optimis bahwa sumber daya manusia di rumah sakit tidak hanya bekerja secara rutin, tetapi juga mampu mencapai kualitas layanan yang diharapkan oleh pihak manajemen.

4.2.2.4 Kinerja Perusahaan (Y)

Melalui pengukuran lima indikator kinerja perusahaan, diperoleh gambaran bahwa skor responden bergerak dari angka 12 sampai 25. Rerata aktual yang menyentuh angka 20,06 menjadi bukti empiris bahwa kinerja rumah sakit dinilai tinggi oleh para stafnya. Konsistensi penilaian ini semakin dipertegas oleh angka standar deviasi sebesar 2,818, yang menjadi nilai terendah di antara seluruh variabel yang diuji.

Keseragaman persepsi ini memberikan sinyal positif bahwa keberhasilan organisasi dalam mengelola operasional dan menjaga loyalitas pasien dirasakan secara nyata oleh hampir seluruh lapisan responden. Skor yang solid ini menggambarkan optimisme bahwa RSI Sultan Agung memiliki fundamental yang kuat untuk terus tumbuh dan beradaptasi, bahkan dalam lingkungan bisnis yang penuh dengan tantangan dan perubahan cepat.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisaran Korelasi	Signifikan	Keterangan
Transformasi Digital	0,686 -0,861	0,000	Valid
Sistem Informasi Akuntansi	0,771 – 0,896	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	0,531 – 0,737	0,000	Valid
Kinerja Perusahaan	0,550 – 0,834	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 4.7, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner telah melalui uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memenuhi kriteria keabsahan dengan rincian sebagai berikut :

a. Variabel transformasi digital (X1)

Indikator pada variabel ini menunjukkan kekuatan korelasi antara 0,686 hingga 0,861. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan transformasi digital mampu mengukur konstruk variabel tersebut dengan

sangat akurat atau valid.

b. Variabel sistem informasi akuntansi

Hasil uji menunjukkan koefisien korelasi yang sangat kuat, yakni di rentang 0,771 hingga 0,896. Mengingat nilai signifikansinya mencapai 0,000, instrumen untuk variabel ini terbukti memiliki validitas yang tinggi dalam menghimpun data terkait sistem akuntansi di organisasi.

c. Variabel kinerja pegawai

Meskipun memiliki rentang korelasi yang lebih moderat, yaitu antara 0,531 hingga 0,737, variabel ini tetap menunjukkan konsistensi yang valid. Nilai signifikansi 0,000 mengonfirmasi bahwa setiap poin pernyataan dalam variabel ini tetap layak digunakan sebagai alat ukur kinerja individu.

d. Variabel kinerja perusahaan

Untuk variabel dependen, nilai korelasi bergerak di kisaran 0,550 sampai 0,834. Dengan tingkat signifikansi 0,000, seluruh pernyataan terkait kinerja organisasi dinyatakan valid secara statistik, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Batas Alpha 0	Keterangan
transformasi digital	0,837	0,7	Reliabel
sistem informasi akuntansi	0,920	0,7	Reliabel
kinerja pegawai	0,765	0,7	Reliabel
kinerja Perusahaan	0,866	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Setelah melalui tahapan uji validitas, langkah selanjutnya adalah memastikan

konsistensi instrumen melalui uji reliabilitas. Berdasarkan hasil olah data yang dirangkum pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* untuk seluruh variabel penelitian menunjukkan angka yang secara konsisten melampaui ambang batas minimal 0,70.

Hasil pengujian ini memberikan penegasan bahwa variabel Transformasi Digital, Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Pegawai, serta Kinerja Perusahaan memiliki tingkat keandalan yang sangat baik. Dengan kata lain, seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten apabila diukur kembali pada waktu yang berbeda. Tercapainya nilai reliabilitas di atas standar ini memberikan landasan yang kuat bagi peneliti untuk melanjutkan analisis ke tahap pengujian hipotesis dengan keyakinan akan kualitas data yang dihimpun.

4.4 *Goodness of Fit Model* (Uji F)

Tabel 4. 9 Hasil Uji Goodness of Fit Model

ANOVA^a

		Sum of Model Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.055	4	50.014	11.456	.000 ^b
	Residual	157.164	36	4.366		
	Total	357.220	40			

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang tertera pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 11,456, yang secara signifikan jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,63. Konsistensi hasil ini dipertegas dengan perolehan angka signifikansi sebesar 0,000, yang berada jauh di bawah ambang batas probabilitas 0,05.

Melalui perbandingan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan, variabel transformasi digital, sistem informasi akuntansi, kinerja pegawai, serta lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang

nyata terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, model regresi yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *goodness of fit*, sehingga layak digunakan untuk memprediksi kinerja perusahaan berdasarkan variabel-variabel independen yang diteliti.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.49216410
Most Extreme Differences	Absolute	0.99
	Positive	0.70
	Negative	-.099
Test Statistic		0.99
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil analisis terhadap model regresi melalui pendekatan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan perolehan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Jika dibandingkan dengan ambang batas signifikansi (α) 0,05, maka nilai yang dihasilkan dalam pengujian ini jauh lebih besar dari standar minimal yang ditetapkan.

Temuan ini secara statistik mengonfirmasi bahwa distribusi data residual dalam model penelitian ini telah mengikuti pola distribusi normal. Dengan demikian, salah satu prasyarat utama dalam analisis regresi linear telah terpenuhi secara memadai, sehingga pengujian parameter melalui uji-t dan uji-f dapat dilakukan dengan hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficient ^a		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		Model	B	Std. Error	Tolerance
1	(Constant)	1.961	2.144		
	TD(X)	.495	.146	.405	2.472
	SIA(M1)	.190	.129	.357	2.801
	KP(M2)	.216	.125	.550	1.817

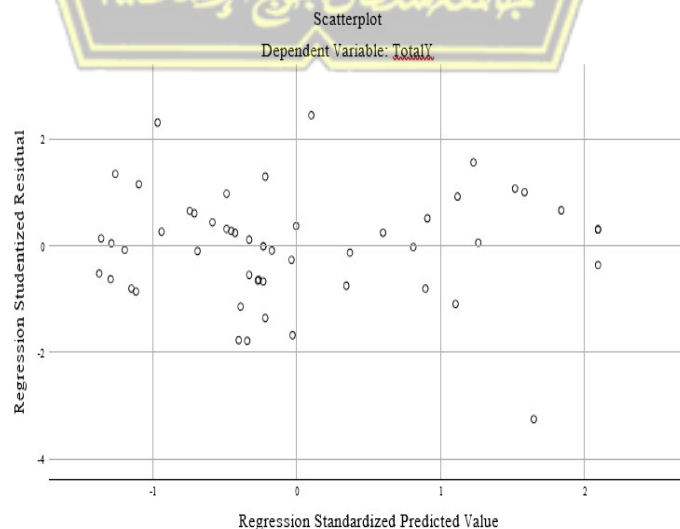
Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil diagnostik yang terangkum dalam Tabel 4.11, diperoleh kepastian bahwa model regresi ini terbebas dari masalah multikolinearitas. Seluruh variabel independen yang diuji menunjukkan nilai Tolerance yang konsisten berada di atas angka 0,1 serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang secara signifikan berada di bawah ambang batas 10.

Hasil statistik tersebut menegaskan bahwa tidak terdapat hubungan linier yang terlalu kuat atau tumpang tindih antarvariabel bebas dalam penelitian ini. Dengan tidak adanya gejala multikolinearitas, setiap variabel independen mampu menjalankan fungsinya sebagai prediktor yang stabil, sehingga estimasi pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja perusahaan dapat dilakukan secara akurat tanpa adanya bias korelasi antarvariabel

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil visualisasi pada grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik data

tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola geometris tertentu yang teratur. Titik-titik tersebut tampak menyebar secara konsisten, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, tanpa adanya kecenderungan menyempit atau melebar.

Kondisi sebaran yang tidak berpola ini memberikan bukti statistik bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi homoskedastisitas ini, dapat dipastikan bahwa varians dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap (konstan). Hal ini menjamin bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat efisiensi yang tinggi dan mampu memberikan hasil estimasi yang objektif serta tidak bias.

4.6 Analisis Regresi Linier

4.6.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

4.6.1.1 Uji Regresi Linier H1

Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linier

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.837	2.026	2.030	.048
	TotalX	.808	.098	.751	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data yang tercantum dalam Tabel 4.12, diperoleh model persamaan regresi yang menggambarkan pengaruh transformasi digital terhadap kinerja perusahaan sebagai berikut:

Transformasi Digital (X) → Kinerja Perusahaan (Y)

$$Y=3,837+0,808X$$

Interpretasi dari model regresi tersebut dapat dijabarkan lebih mendalam sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta (a) = 3,837

Angka konstanta sebesar 3,837 memberikan gambaran bahwa apabila variabel

transformasi digital berada pada posisi konstan atau diasumsikan belum diimplementasikan sama sekali (nilai nol), maka estimasi dasar bagi skor kinerja perusahaan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung adalah sebesar 3,837 satuan. Hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor fundamental lain di luar digitalisasi yang tetap menopang kinerja organisasi.

b. $\beta_1 = 0,808$

Variabel transformasi digital memiliki koefisien regresi positif yang cukup signifikan, yaitu 0,808. Secara matematis, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada intensitas transformasi digital diprediksi akan diikuti oleh kenaikan kinerja perusahaan sebesar 0,808 satuan. Arah hubungan yang positif ini membuktikan secara empiris bahwa semakin masif dan tepat sasaran proses digitalisasi yang dijalankan, maka akan semakin kuat pula dorongan terhadap efisiensi operasional dan pencapaian performa perusahaan secara makro.

4. 6.1. 2. Uji Regresi Linier H2

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier H2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.733	2.252		.789	.434
	TotalX	.875	.109	.761	8.385	.000

a. Dependent Variable: TotalM1

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.13, diperoleh model persamaan regresi yang merefleksikan hubungan antara transformasi digital dengan efektivitas sistem informasi akuntansi sebagai berikut:

Transformasi Digital (X) → Sistem Informasi Akuntansi (M₁)

$$M_1 = 2,733 + 0,875X$$

Interpretasi mendalam dari hasil statistik di atas adalah sebagai berikut :

a. Konstanta (a) = 2,733

Angka konstanta sebesar 2,733 menunjukkan bahwa jika variabel transformasi digital dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka skor Sistem Informasi Akuntansi (SIA) diprediksi tetap berada pada angka 2,733. Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya intervensi teknologi digital terbaru sekalipun, rumah sakit telah memiliki fondasi dasar dalam menjalankan sistem informasi akuntansinya.

b. $\beta_1 = 0,875$

Variabel transformasi digital memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,875. Secara teknis, setiap peningkatan satu satuan pada aspek transformasi digital akan diikuti dengan peningkatan kualitas dan efektivitas Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,875 satuan. Hubungan positif ini mempertegas bahwa semakin masif adopsi teknologi digital yang dilakukan oleh Rumah Sakit Islam Sultan Agung, maka akan semakin optimal pula integrasi, akurasi, dan efisiensi pelaporan dalam sistem informasi akuntansi yang digunakan.

4. 6.1. 3. Uji Regresi Linier H3

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier H3

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.378	2.329		3.597	.001
	TotalX	.595	.113	.593	5.265	.000

a. Dependent Variable: TotalM2

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 4.14, hubungan antara transformasi digital dengan kinerja pegawai dapat dirumuskan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

Transformasi Digital (X) → Kinerja Pegawai (M₂)

$$M_2 = 8,378 + 0,595X$$

Interpretasi dari hasil perhitungan statistik tersebut dijabarkan sebagai berikut :

a. Konstanta (a) = 8,378

Angka konstanta sebesar 8,378 menunjukkan bahwa apabila variabel transformasi digital diasumsikan tetap atau tidak mengalami perubahan (bernilai nol), maka nilai estimasi dasar bagi kinerja pegawai adalah sebesar 8,378 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai telah memiliki standar kinerja minimum yang terbangun melalui kompetensi dasar dan etos kerja internal perusahaan.

b. $\beta_1 = 0,595$

Variabel transformasi digital memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,595. Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada penerapan transformasi digital diprediksi akan mendorong kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,595 satuan. Arah hubungan yang positif ini membuktikan bahwa penguatan literasi dan penggunaan teknologi digital berperan krusial dalam mengakselerasi produktivitas, ketepatan waktu, serta kualitas luaran kerja staf di Rumah Sakit Islam Sultan Agung.

4. 6.1. 4. Uji Regresi Linier H4

Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier H4

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	64.592	2.322		1.832	.073
	TotalM1	.762	.113	.703	7.067	.000

a. Dependent Variable: totally

Berdasarkan hasil pengolahan data yang tercantum dalam Tabel 4.14, pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan dapat dirumuskan melalui persamaan regresi berikut :

Sistem Informasi Akuntansi (M_1) \rightarrow Kinerja Perusahaan (Y)

$$Y = 64,592 + 0,762M_1$$

Interpretasi dari model regresi tersebut dapat dijabarkan secara mendalam sebagai berikut :

a. Konstanta (a) = 64,592

Nilai konstanta sebesar 64,592 mengindikasikan bahwa apabila variabel Sistem Informasi Akuntansi dianggap tetap atau bernilai nol, maka skor Kinerja Perusahaan diestimasi akan tetap berada pada angka 64,592 satuan. Hal ini mencerminkan bahwa rumah sakit memiliki modalitas atau faktor pendukung kinerja lainnya yang sudah berjalan secara eksis di luar pengaruh sistem informasi akuntansi.

b. $\beta_1 = 0,762$

Variabel Sistem Informasi Akuntansi memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,762. Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada efektivitas Sistem Informasi Akuntansi akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Perusahaan sebesar 0,762 satuan. Arah hubungan yang positif ini membuktikan bahwa pengelolaan informasi akuntansi yang terintegrasi dan

andal merupakan instrumen krusial dalam memperkuat transparansi, meningkatkan akurasi laporan keuangan, serta memastikan pencapaian target strategis organisasi secara keseluruhan.

4. 6.1. 5. Uji Regresi Linier H5

Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linier H5

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.910	2.406		2.872	.006
	TotalM2	.658	.116	.621	5.663	.000

a. Dependent Variable: totally

Berdasarkan hasil pengolahan data yang tertera pada Tabel 4.16, hubungan kausalitas antara variabel kinerja pegawai dengan kinerja perusahaan dapat dinyatakan dalam model regresi berikut :

$$\text{Kinerja Pegawai (M}_2\text{)} \rightarrow \text{Kinerja Perusahaan (Y)}$$

$$M_2 = 6,910 + 0,658M_2$$

Interpretasi terhadap parameter statistik di atas dijabarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta (α) = 6,910

Nilai konstanta sebesar 6,910 menunjukkan bahwa seandainya variabel Kinerja Pegawai (M₂) berada pada titik nol atau konstan, maka skor Kinerja Perusahaan (Y) diprediksi tetap memiliki nilai dasar sebesar 6,910 satuan. Angka ini mencerminkan kontribusi variabel-variabel strategis lain di luar kinerja individu pegawai yang turut menyokong eksistensi performa organisasi.

- b. $\beta_1 = 0,658$

Variabel Kinerja Pegawai memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar

0,658. Secara substansial, hal ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kinerja pegawai akan berkontribusi langsung terhadap kenaikan Kinerja Perusahaan sebesar 0,658 satuan. Arah hubungan yang positif ini menegaskan secara empiris bahwa efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia merupakan mesin penggerak utama dalam mencapai target-target pertumbuhan perusahaan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung.

4.6.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier

Hipotesis	Variabel	Konstanta	Koefisien β	t-hitung	Sig.	Keputusan
H6	X1 \rightarrow Y (dengan M1)	2,49	0,385	3,724	0	Diterima
	M1 \rightarrow Y	2,49	0,558	5,397	0	Diterima
H7	X1 \rightarrow Y (dengan M2)	0,5	0,508	6,673	0	Diterima
	M2 \rightarrow Y	0,5	0,498	6,54	0	Diterima

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.17, diperoleh dua model persamaan regresi untuk menguji peran mediasi Sistem Informasi Akuntansi (M1) dan Kinerja Pegawai (M2) sebagai berikut :

1. Transformasi Digital (X) \rightarrow Kinerja Perusahaan (Y) melalui M1

$$Y_1 = 2,490 + 0,385X_1 + 0,558M_1$$

Dari hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 2,490

Nilai ini menunjukkan bahwa jika Transformasi Digital (X) dan Sistem Informasi Akuntansi (M1) dianggap tidak mengalami perubahan (nol), maka tingkat Kinerja Perusahaan (Y) diprediksi berada pada skor 2,490.

- b. Koefisien Regresi X1 ($\beta = 0,385$)

Koefisien positif sebesar 0,385 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Transformasi Digital akan meningkatkan Kinerja Perusahaan sebesar 0,385 satuan, dengan syarat efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (M1) berada dalam kondisi tetap.

c. Koefisien Regresi M1 ($\beta = 0,558$)

Nilai ini bermakna bahwa peningkatan satu satuan pada Sistem Informasi Akuntansi akan mendorong penguatan Kinerja Perusahaan sebesar 0,558 satuan, dengan asumsi variabel Transformasi Digital berada pada nilai konstan.

d. Signifikansi

Mengingat kedua variabel memiliki nilai signifikansi $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa X dan M1 secara parsial berpengaruh nyata terhadap Y.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa Sistem Informasi Akuntansi (M1) berfungsi sebagai mediator parsial (*partial mediation*), yang berarti transformasi digital mampu memengaruhi kinerja perusahaan secara langsung maupun melalui penguatan sistem informasi akuntansi.

2. Transformasi Digital (X) → Kinerja Perusahaan (Y) melalui M2

$$Y_1 = 0,500 + 0,508X_1 + 0,498M_2$$

Interpretasi dari model tersebut dijabarkan sebagai berikut :

a. Konstanta (a) = 0,500

Angka ini menunjukkan bahwa apabila faktor Transformasi Digital (X) dan Kinerja Pegawai (M2) bernilai nol, maka Kinerja Perusahaan (Y) diperkirakan sebesar 0,500.

b. Koefisien Regresi X1 ($\beta = 0,508$)

Koefisien regresi X1 sebesar 0 Koefisien positif 0,508 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Transformasi Digital akan meningkatkan

Kinerja Perusahaan sebesar 0,508 satuan, dengan asumsi variabel Kinerja Pegawai tidak mengalami perubahan.

c. Koefisien Regresi M1 ($\beta = 0,558$)

Hal ini berarti peningkatan satu satuan kinerja pada level pegawai akan memberikan kontribusi positif terhadap kenaikan Kinerja Perusahaan sebesar 0,498 satuan, dengan asumsi variabel Transformasi Digital bernilai tetap.

d. Signifikansi

Kedua variabel dalam model ini signifikan ($p < 0,05$), sehingga baik Transformasi Digital (X) maupun M2 terbukti efektivitas transformasi digital dalam mendorong kinerja perusahaan. Dengan demikian, M2 berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Perusahaan (Y).

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Statistik T

Tabel 4. 14 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.679	4.104		1.871	.069
	TD(X)	.458	.151	.356	3.038	.004
	SIA(M1)	.539	.151	.481	3.573	.001
	KP(M2)	-.412	.152	-.346	-2.705	.010

Dependent Variable: PK(Y)

Sumber : Data primer diolah, 2025

Sesuai pada tabel 4.14 berikut adalah penjelasan mendalam mengenai pengujian :

a. Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja perusahaan

Hasil pengujian menunjukkan nilai thitung sebesar 10,472, yang secara signifikan lebih besar dari ttabel (2,026) dengan tingkat signifikansi 0,000.

Temuan ini memberikan bukti kuat untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.

b. Pengaruh sistem informasi akuntansi(SIA) terhadap kinerja perusahaan

Nilai t hitung variabel sistem informasi akuntansi sebesar $12,168 > t$ -tabel $2,026$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 yang menyatakan M_1 berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan (Y) diterima.

c. Pengaruh kinerja pegawai Terhadap kinerja perusahaan

Nilai t hitung variabel M_2 sebesar $10,328 > t$ -tabel $2,026$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel M_2 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_3 yang menyatakan M_2 berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan (Y) diterima.

d. Pengaruh transformasi digital terhadap sistem informasi akuntansi (SIA)

Nilai t hitung variabel Transformasi Digital sebesar $9,215 > t$ -tabel $2,026$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Transformasi Digital berpengaruh signifikan terhadap M_1 . Maka dapat disimpulkan bahwa H_4 yang menyatakan Transformasi Digital (X_1) berpengaruh positif terhadap M_1 diterima.

e. Pengaruh Transformasi digital terhadap kinerja Pegawai

Nilai t hitung variabel Transformasi Digital sebesar $5,942 > t$ -tabel $2,026$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a

diterima. Artinya bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap M2. Maka dapat disimpulkan bahwa H5 yang menyatakan Transformasi Digital (X1) berpengaruh positif terhadap M2 diterima.

f. Peran Mediasi Sistem Informasi Akuntansi(SIA)

Analisis jalur menunjukkan nilai thitung untuk variabel Transformasi Digital sebesar 3,724 dan variabel M1 sebesar 5,397 (keduanya >2,026). Hal ini membuktikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi secara signifikan memediasi pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Perusahaan, sehingga H6 diterima.

g. Peran Mediasi Kinerja Pegawai

Nilai thitung pada variabel Transformasi Digital (6,673) dan variabel M2 (6,540) yang melampaui standar tabel mengonfirmasi bahwa H7 diterima. Ini berarti Kinerja Pegawai terbukti menjadi jembatan (mediator) yang efektif dalam menyalurkan pengaruh positif transformasi digital menuju kinerja perusahaan yang lebih baik.

4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Hipotesis	Model	R ²	Adjusted R ²
H1	(X1) → (Y)	0,683	0,676
H2	M1 → (Y)	0,744	0,739
H3	M2 → (Y)	0,677	0,670
H4	(X1) → M1	0,625	0,617
H5	(X1) → M2	0,409	0,398
H6	(X1) dan M1 → (Y)	0,799	0,791
H7	(X1) dan M2 → (Y)	0,829	0,822

Sumber : Data primer diolah, 2025

Nilai dari analisis regresi menunjukkan nilai *adjusted R square* sebagai berikut :

- a. Nilai R² sebesar 0,683 menunjukkan bahwa 68,3% variasi Kinerja Perusahaan dapat dijelaskan oleh Transformasi Digital. Temuan ini mengindikasikan

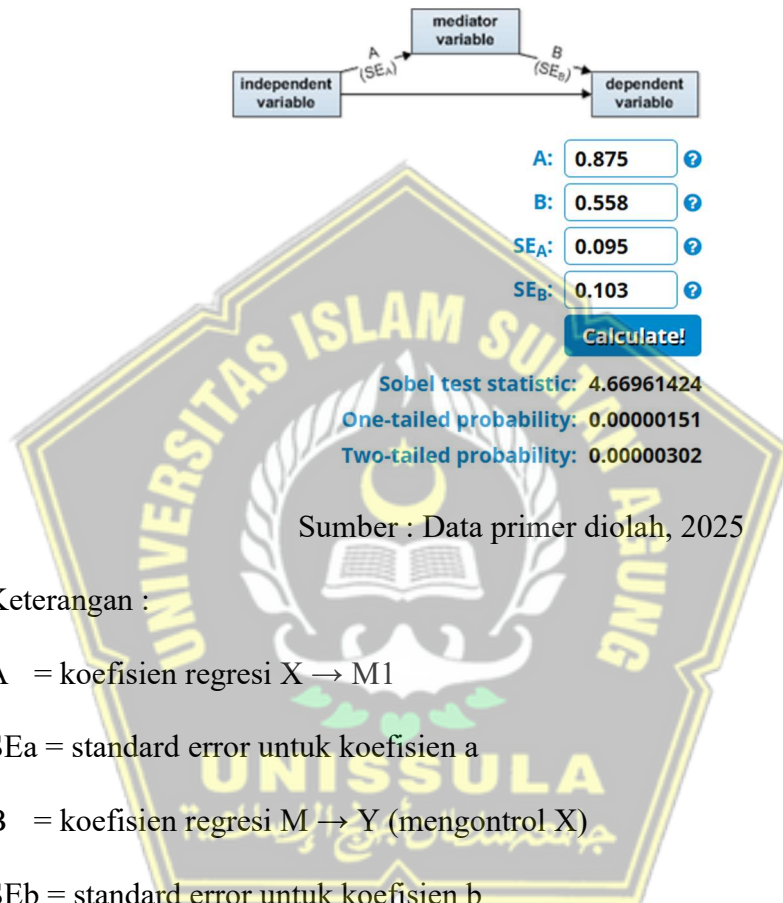
kontribusi yang signifikan, meskipun masih terdapat 31,7% faktor lain di luar model yang turut memengaruhi performa organisasi.

- b. Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,744, yang berarti 74,4% Kinerja Perusahaan dipengaruhi oleh efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Menariknya, kontribusi SIA secara mandiri terlihat lebih dominan dibandingkan pengaruh langsung Transformasi Digital pada model pertama.
- c. Variabel Kinerja Pegawai mampu menjelaskan 67,7% variasi Kinerja Perusahaan ($R^2=0,677$). Meski pengaruhnya tergolong besar, kontribusi produktivitas individu ini masih sedikit di bawah pengaruh sistem informasi akuntansi (M1) dalam konteks organisasi ini.
- d. Nilai R^2 sebesar 0,625 mencerminkan bahwa 62,5% dari kualitas SIA di rumah sakit ditentukan oleh sejauh mana transformasi digital diimplementasikan. Hal ini menegaskan bahwa digitalisasi adalah penggerak utama modernisasi sistem akuntansi.
- e. Pada model ini, nilai R^2 tercatat sebesar 0,409. Hal ini menunjukkan bahwa Transformasi Digital berkontribusi sebesar 40,9% terhadap Kinerja Pegawai. Relatif rendahnya angka ini dibandingkan model lain mengindikasikan bahwa kinerja individu lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal lain seperti budaya kerja, kompensasi, atau kepemimpinan.
- f. Ketika Transformasi Digital dan SIA diuji secara bersama-sama, nilai R^2 meningkat menjadi 0,799 (79,9%). Peningkatan ini membuktikan bahwa integrasi antara teknologi digital dan sistem akuntansi menciptakan model yang lebih akurat dalam memprediksi kesuksesan organisasi.
- g. Model terakhir menunjukkan nilai R^2 tertinggi sebesar 0,829. Hal ini berarti 82,9% variasi Kinerja Perusahaan dapat dijelaskan melalui kombinasi

Transformasi Digital dan Kinerja Pegawai. Hasil ini memberikan kesimpulan strategis bahwa sinergi antara teknologi digital dan produktivitas manusia merupakan model terbaik.

4.9 Uji Tes Sobel

Gambar 4. 2 Hasil Uji Sobel Test X terhadap Y melalui M1



Keterangan :

A = koefisien regresi $X \rightarrow M1$

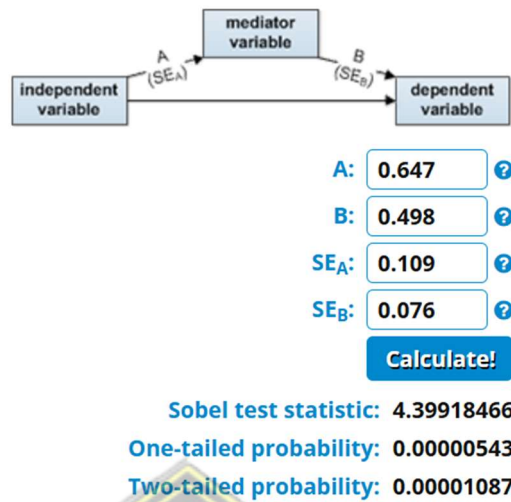
SEa = standard error untuk koefisien a

B = koefisien regresi $M \rightarrow Y$ (mengontrol X)

SEb = standard error untuk koefisien b

Berdasarkan statistik Sobel Test di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 4,670. Jika dikomparasikan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) yang sebesar 1,96, maka nilai t hitung terbukti jauh lebih besar ($4,670 > 1,96$).

Gambar 4. 3 Hasil Uji Sobel Test X terhadap Y melalui M2



Sumber : Data primer diolah, 2025

Keterangan :

A = koefisien regresi $X \rightarrow M2$

SE_A = standard error untuk koefisien a

B = koefisien regresi $M \rightarrow Y$ (mengontrol X)

SE_B = standard error untuk koefisien b

Berdasarkan statistik Sobel Test di atas diperoleh nilai nilai t hitung sebesar 4,399. Angka ini secara signifikan melampaui nilai ambang batas t tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) yakni sebesar 1,96.

4.10 Pembahasan

Penelitian ini mengkaji mekanisme bagaimana teknologi digital memengaruhi output organisasi melalui dua jalur mediasi utama. Berikut adalah pemaparan mendalam mengenai peran masing-masing variabel dalam konteks RSI Sultan Agung :

4.10.1 Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan di RSI Sultan Agung. Temuan ini didukung oleh nilai t hitung sebesar 10,472 yang jauh melampaui t tabel (2,026), serta angka signifikansi

mutlak sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Arah hubungan yang positif mengindikasikan bahwa akselerasi digitalisasi dalam organisasi berbanding lurus dengan penguatan performa perusahaan. Semakin masif integrasi teknologi—seperti otomatisasi sistem dan sinkronisasi data lintas divisi—maka semakin tinggi pula efisiensi operasional dan daya saing yang dihasilkan. Signifikansi hasil ini membuktikan bahwa kontribusi teknologi digital terhadap kinerja rumah sakit merupakan fenomena yang nyata secara empiris, bukan sekadar kebetulan statistik.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat relevansi *Technology Acceptance Model (TAM)* yang dikembangkan oleh Davis, (1989). Keberhasilan teknologi di RSI Sultan Agung sangat dipengaruhi oleh persepsi manfaat (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*). Ketika pegawai merasakan bahwa sistem digital mempercepat alur kerja dan meminimalkan beban administratif, produktivitas mereka meningkat, yang pada akhirnya mengeskalasi kinerja rumah sakit secara makro.

Sejalan dengan aspek tersebut, penelitian ini mengonfirmasi temuan Zhai et al., (2021) mengenai efisiensi biaya, serta Billi & Bernardo (2025) yang menyoroti pentingnya inovasi TI dalam strategi berkelanjutan. Begitu pula dengan studi terbaru dari Cheng et al., (2026) yang menemukan bahwa digitalisasi mampu menekan kekakuan biaya (*cost stickiness*) sekaligus memicu inovasi. Namun, penelitian ini memberikan sudut pandang berbeda dari temuan Santosa & Salma, (2023) serta Shunru et al., (2024) yang cenderung skeptis terhadap dampak digitalisasi pada nilai perusahaan dan biaya operasional. Perbedaan ini kemungkinan besar dipicu oleh efektivitas tata kelola digital di RSI Sultan Agung yang mampu memitigasi pembengkakan biaya operasional menjadi keuntungan strategis.

Secara praktis, transformasi digital di RSI Sultan Agung telah melampaui sekadar adopsi perangkat keras; ia telah menjadi perubahan fundamental dalam model operasi. Implementasi *Rekam Medis Elektronik (EHR)*, misalnya, tidak hanya mempercepat akses data

pasien tetapi juga memitigasi risiko kesalahan medis (*medical error*). Dalam jangka panjang, hal ini menciptakan *virtuous cycle* atau lingkaran positif yang meningkatkan kepuasan pasien, memperkuat reputasi institusi, dan mengoptimalkan struktur biaya operasional.

Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan dinyatakan diterima.

4.10.2 Pengaruh Transformasi Digital terhadap Sistem Informasi Akuntansi

Berdasarkan hasil pengujian statistik, ditemukan bahwa Transformasi Digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai t-hitung sebesar 9,215 yang jauh melampaui ambang batas t-tabel sebesar 2,026. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa setiap langkah akselerasi digitalisasi yang diambil organisasi berdampak langsung pada penguatan efektivitas dan efisiensi sistem akuntansi mereka. Semakin matang tingkat transformasi digitalnya, maka kualitas SIA dalam menyajikan data yang presisi, aktual, serta relevan bagi manajemen akan semakin optimal.

Signifikansi hasil yang berada pada angka 0,000 ($p < 0,05$) menegaskan bahwa keterkaitan antara kedua variabel ini bersifat substansial dan nyata secara empiris, bukan sekadar fenomena kebetulan. Nilai ini memberikan keyakinan bahwa investasi pada teknologi digital di RSI Sultan Agung benar-benar menjadi motor penggerak utama dalam memodernisasi infrastruktur informasi akuntansinya.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat kerangka *Technology Acceptance Model* (TAM) yang digagas oleh Davis, (1989). Dalam konteks ini, transformasi digital di RSI Sultan Agung menciptakan ekosistem yang serba otomatis dan terintegrasi, yang secara langsung meningkatkan persepsi pegawai terhadap kegunaan (*perceived usefulness*) SIA. Kemudahan akses dan antarmuka sistem yang lebih *user-friendly* mendorong para staf untuk lebih proaktif dalam mengoperasikan sistem dalam aktivitas harian mereka.

Secara empiris, hasil ini selaras dengan pemikiran Prasetianingrum & Sonjaya, (2024) yang menyoroti bagaimana teknologi *blockchain* dan *cloud accounting* mampu merevolusi transparansi serta kecepatan pelaporan. Senada dengan hal tersebut, Zebua, (2025) menekankan bahwa digitalisasi SIA sangat efektif dalam menekan risiko kesalahan manual (*human error*) melalui pelaporan berbasis *real-time*. Namun, penelitian ini juga mencermati temuan kritis dari Hamdy et al., (2025) dan Abbas, (2025). Mereka memperingatkan adanya risiko penurunan kualitas sistem jika teknologi diadopsi secara prematur tanpa dibarengi dengan tata kelola (*good governance*) serta kontrol manajemen yang kuat. Di RSI Sultan Agung, risiko tersebut tampak berhasil dimitigasi melalui penyelarasan antara infrastruktur teknologi dan prosedur operasional.

Dalam praktik lapangan, proses digitalisasi telah menjembatani integrasi data keuangan antar-unit layanan di rumah sakit. Jika sebelumnya penyusunan laporan sering kali terkendala oleh keterlambatan data manual, kini manajemen dapat memantau posisi keuangan secara *real-time*. Kecepatan akses informasi ini sangat krusial bagi jajaran manajemen untuk mengambil keputusan strategis yang tepat sasaran.

Manajemen perlu menyadari bahwa teknologi digital hanyalah alat; efektivitasnya tetap bergantung pada kekuatan sistem akuntansi yang menopangnya. Tanpa SIA yang tangguh, digitalisasi hanya akan menghasilkan tumpukan data besar yang sulit diinterpretasikan. Oleh karena itu, sinergi antara teknologi dan sistem informasi akuntansi menjadi syarat mutlak dalam pengelolaan sumber daya rumah sakit yang efektif.

Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Informasi Akuntansi dinyatakan diterima.

4.10.3 Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bukti empiris bahwa Transformasi

Digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini divalidasi oleh nilai t-hitung sebesar 5,942 yang melampaui t-tabel (2,026), disertai dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hubungan positif ini mengimplikasikan bahwa setiap peningkatan dalam penerapan teknologi digital di organisasi akan diikuti oleh penguatan performa individu pegawai. Dengan kata lain, digitalisasi menjadi instrumen pendukung yang memungkinkan staf bekerja dengan tingkat akurasi, kecepatan, dan efisiensi yang lebih tinggi.

Signifikansi hasil ini juga menegaskan bahwa korelasi antara transformasi digital dan kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang bersifat nyata dan terukur secara statistik. Kontribusi teknologi digital tidak hanya menyentuh aspek administratif, tetapi secara substansial meningkatkan produktivitas individu maupun tim dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Secara teoretis, temuan ini sangat konsisten dengan kerangka *Technology Acceptance Model (TAM)* yang dikembangkan oleh Davis (1989). Keberhasilan sistem di RSI Sultan Agung berakar pada dua pilar utama: persepsi manfaat (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*). Para pegawai merasa bahwa alat produktivitas digital yang disediakan benar-benar mempermudah beban kerja mereka, sehingga muncul penerimaan teknologi yang tulus yang berdampak langsung pada efisiensi waktu serta ketepatan data.

Secara empiris, penelitian ini memperkuat temuan Muslim et al. (2024) mengenai peran analitik data dalam produktivitas, serta studi Kurnia Dewi (2025) yang menyoroti pentingnya faktor organisasi dalam mendukung transformasi digital. Senada dengan itu, Khuc & Nguyen (2025) juga menunjukkan bahwa digitalisasi yang tepat dapat memitigasi tekanan kerja dan meningkatkan kepuasan staf. Namun, hasil ini memberikan antitesis terhadap studi Suparmi et al. (2024), Nasution & Sadana (2025), serta Riyono & Cahyaningdyah (2025) yang menyatakan bahwa pengaruh digitalisasi terhadap kinerja seringkali tidak signifikan. Perbedaan

hasil ini kemungkinan besar terletak pada tingkat kesiapan (*readiness*) dan kemampuan adaptasi SDM. Di RSI Sultan Agung, tampaknya hambatan implementasi dapat diminimalisir sehingga teknologi mampu bekerja secara optimal sebagai pendorong kinerja.

Dalam dinamika operasional di RSI Sultan Agung, digitalisasi telah memangkas prosedur manual yang repetitif. Sebagai contoh, perawat kini dapat melakukan pencatatan kondisi pasien secara otomatis ke dalam sistem elektronik tanpa harus menulis manual. Hal ini memungkinkan staf medis untuk mengalokasikan lebih banyak waktu pada pelayanan langsung kepada pasien (*patient care*), yang secara otomatis menaikkan standar kualitas kerja.

Implikasi manajerial dari temuan ini menekankan bahwa teknologi hanyalah salah satu sisi mata uang; sisi lainnya adalah kompetensi manusia. Manajemen harus terus berkomitmen pada program pelatihan berkelanjutan (*continuous learning*). Tanpa adanya literasi digital yang mumpuni, potensi besar dari transformasi digital tidak akan terkonversi menjadi kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, penguatan kompetensi digital pegawai merupakan investasi strategis yang tidak dapat ditawar.

Dengan demikian, hipotesis ketiga (H5) yang menyatakan bahwa Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima.

4.10.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil pengujian regresi memberikan bukti kuat bahwa Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Temuan ini didasarkan pada perolehan nilai *t* hitung sebesar 12,168 yang jauh melampaui *t* tabel (2,026), serta tingkat signifikansi mutlak pada angka 0,000. Arah hubungan yang positif ini mengonfirmasi bahwa setiap perbaikan dalam kualitas, keandalan, dan efektivitas SIA akan diikuti secara linier oleh peningkatan kinerja organisasi. Kualitas SIA yang tercermin melalui integrasi antar-unit, kecepatan pelaporan, serta akurasi data keuangan, terbukti menjadi pilar utama dalam meningkatkan efisiensi operasional. Sementara itu, nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$)

menegaskan bahwa hubungan ini memiliki dasar empiris yang sangat kokoh dalam model penelitian di Rumah Sakit Islam Sultan Agung, yang berarti kualitas sistem akuntansi memberikan dampak langsung dan nyata terhadap pencapaian target-target strategis perusahaan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat relevansi *Technology Acceptance Model (TAM)*. Dalam perspektif ini, kinerja perusahaan akan mengalami eskalasi jika pengguna internal memiliki keyakinan bahwa SIA yang mereka gunakan memberikan manfaat nyata (*perceived usefulness*) dan mudah untuk dioperasikan (*perceived ease of use*). Penerimaan teknologi secara efektif oleh staf akuntansi dan manajemen memungkinkan data keuangan bertransformasi menjadi informasi strategis yang andal.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan *Technology Acceptance Model (TAM)* yang digunakan oleh peneliti bahwa kinerja perusahaan akan meningkat jika pengguna internal menerima dan menggunakan SIA secara efektif, yang bergantung pada keyakinan mereka bahwa sistem tersebut bermanfaat dan mudah digunakan.

Secara empiris, temuan ini sejalan dengan studi Nassani et al. (2023) yang menyoroti peran SIA dalam meminimalkan kesalahan manajerial melalui penyediaan laporan *real-time*. Begitu pula dengan Putri & Pramiana (2025) serta Maulina & Nazaruddin (2025) yang berpendapat bahwa efektivitas SIA akan semakin kuat dalam mendorong pertumbuhan bisnis jika didukung oleh tata kelola yang baik. Namun, penelitian ini memberikan hasil yang berbeda dengan temuan Andianti & Afiqoh (2024) yang menyatakan SIA tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Perbedaan ini kemungkinan besar disebabkan oleh tingkat integrasi sistem di RSI Sultan Agung yang sudah cukup matang, sehingga manfaat SIA terasa langsung pada efisiensi biaya dan pengendalian sumber daya, tidak hanya sekadar pada aspek transparansi administratif.

Dalam konteks operasional di Rumah Sakit Islam Sultan Agung, SIA yang telah

terintegrasi secara digital memberikan kemudahan bagi manajemen dalam memantau pengeluaran dan mengawasi alokasi sumber daya secara transparan. Laporan yang akurat dan tersedia tepat waktu menjadi basis yang sangat krusial bagi perencanaan strategis, seperti dalam menentukan prioritas investasi peralatan medis baru atau perluasan layanan. Secara praktis, manajemen harus menempatkan SIA bukan hanya sebagai alat pencatatan transaksi rutin, melainkan sebagai sistem informasi strategis yang menopang daya saing rumah sakit di industri kesehatan. Penguatan pada aspek kontrol dan akurasi data dalam SIA merupakan langkah kunci untuk memastikan keberlanjutan performa organisasi di masa depan.

Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan dinyatakan diterima.

4.10.5 Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Temuan ini didasarkan pada perolehan nilai t-hitung sebesar 10,328 yang jauh melampaui ambang batas t-tabel (2,026), serta tingkat signifikansi mutlak pada angka 0,000. Hubungan positif ini menegaskan bahwa setiap eskalasi dalam performa individu—baik dari aspek produktivitas, kualitas luaran kerja, kedisiplinan, maupun kepuasan kerja—akan berdampak langsung pada penguatan kinerja organisasi secara kolektif. Signifikansi hasil sebesar 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel ini sangat kuat dan konsisten secara empiris. Kontribusi kinerja pegawai terhadap pertumbuhan perusahaan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung bukan merupakan fenomena kebetulan, melainkan sebuah pola yang terbukti nyata dan dapat digeneralisasikan dalam konteks penelitian ini.

Secara teoretis, keterkaitan positif ini selaras dengan kerangka *Technology Acceptance Model (TAM)*. Dalam perspektif ini, peningkatan kinerja perusahaan merupakan hasil turunan dari pemanfaatan teknologi secara optimal oleh sumber daya manusia. Ketika pegawai merasa

bahwa teknologi digital mempermudah pekerjaan mereka (*perceived ease of use*), motivasi dan efektivitas kerja mereka meningkat, yang pada gilirannya menjadi faktor fundamental bagi keberhasilan operasional rumah sakit.

Secara empiris, temuan ini memperkuat literasi klasik dari Dessler (2018) serta Candra (2018) yang menyatakan bahwa kuantitas dan kualitas hasil kerja individu adalah penentu utama keberhasilan organisasi. Hasil ini juga sejalan dengan studi terbaru dari Siagian (2024) serta Lasmiatun et al. (2025) yang mengonfirmasi peran krusial kinerja karyawan terhadap kemajuan perusahaan. Namun, penelitian ini memberikan hasil yang berbeda dengan temuan Adula et al. (2022) dan Saputra et al. (2025) yang cenderung melihat adanya pengaruh yang lemah atau tidak signifikan, terutama pada sektor publik. Perbedaan ini kemungkinan besar dipicu oleh budaya organisasi di RSI Sultan Agung yang mampu menyinergikan kinerja individu dengan tujuan strategis perusahaan, sehingga produktivitas pegawai langsung terkonversi menjadi nilai tambah bagi organisasi.

Dalam praktik lapangan di RSI Sultan Agung, pegawai yang mampu beradaptasi dengan ekosistem digital terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap efisiensi pelayanan. Sebagai contoh, proses administrasi pasien yang lebih cepat dan minim kesalahan (*human error*) secara otomatis meningkatkan kepuasan pasien. Kepuasan inilah yang kemudian membangun reputasi positif dan menjamin keberlanjutan operasional rumah sakit dalam jangka panjang. Implikasi praktis bagi manajemen adalah pentingnya merawat budaya kerja yang adaptif dan inovatif. Kinerja pegawai harus dipandang sebagai refleksi langsung dari efektivitas organisasi. Oleh karena itu, investasi pada pengembangan kapasitas SDM bukan sekadar biaya, melainkan strategi inti untuk mempertahankan performa perusahaan.

Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan dinyatakan diterima.

4.10.6 Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Perusahaan melalui Sistem

Informasi Akuntansi

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Temuan ini didasarkan pada perolehan nilai t-hitung sebesar 10,328 yang jauh melampaui ambang batas t-tabel (2,026), serta tingkat signifikansi mutlak pada angka 0,000. Hubungan positif ini menegaskan bahwa setiap eskalasi dalam performa individu—baik dari aspek produktivitas, kualitas luaran kerja, kedisiplinan, maupun kepuasan kerja—akan berdampak langsung pada penguatan kinerja organisasi secara kolektif. Signifikansi hasil sebesar 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel ini sangat kuat dan konsisten secara empiris. Kontribusi kinerja pegawai terhadap pertumbuhan perusahaan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung bukan merupakan fenomena kebetulan, melainkan sebuah pola yang terbukti nyata dan dapat digeneralisasikan dalam konteks penelitian ini.

Secara teoretis, keterkaitan positif ini selaras dengan kerangka *Technology Acceptance Model (TAM)*. Dalam perspektif ini, peningkatan kinerja perusahaan merupakan hasil turunan dari pemanfaatan teknologi secara optimal oleh sumber daya manusia. Ketika pegawai merasa bahwa teknologi digital mempermudah pekerjaan mereka (*perceived ease of use*), motivasi dan efektivitas kerja mereka meningkat, yang pada gilirannya menjadi faktor fundamental bagi keberhasilan operasional rumah sakit.

Secara empiris, temuan ini memperkuat literasi klasik dari Dessler (2018) serta Candra (2018) yang menyatakan bahwa kuantitas dan kualitas hasil kerja individu adalah penentu utama keberhasilan organisasi. Hasil ini juga sejalan dengan studi terbaru dari Siagian (2024) serta Lasmiatun et al. (2025) yang mengonfirmasi peran krusial kinerja karyawan terhadap kemajuan perusahaan. Namun, penelitian ini memberikan hasil yang berbeda dengan temuan Adula et al. (2022) dan Saputra et al. (2025) yang cenderung melihat adanya pengaruh yang

lemah atau tidak signifikan, terutama pada sektor publik. Perbedaan ini kemungkinan besar dipicu oleh budaya organisasi di RSI Sultan Agung yang mampu menyinergikan kinerja individu dengan tujuan strategis perusahaan, sehingga produktivitas pegawai langsung terkonversi menjadi nilai tambah bagi organisasi.

Dalam praktik lapangan di RSI Sultan Agung, pegawai yang mampu beradaptasi dengan ekosistem digital terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap efisiensi pelayanan. Sebagai contoh, proses administrasi pasien yang lebih cepat dan minim kesalahan (*human error*) secara otomatis meningkatkan kepuasan pasien. Kepuasan inilah yang kemudian membangun reputasi positif dan menjamin keberlanjutan operasional rumah sakit dalam jangka panjang.

Implikasi praktis bagi manajemen adalah pentingnya merawat budaya kerja yang adaptif dan inovatif. Kinerja pegawai harus dipandang sebagai refleksi langsung dari efektivitas organisasi. Oleh karena itu, investasi pada pengembangan kapasitas SDM bukan sekadar biaya, melainkan strategi inti untuk mempertahankan performa perusahaan.

Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) yang menyatakan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan dinyatakan diterima.

4.10.7 Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Perusahaan melalui Kinerja Pegawai

pengujian regresi mediasi, ditemukan hasil empiris Transformasi Digital memberikan dampak signifikan bagi kinerja Perusahaan melalui Kinerja Pegawai. Temuan ini divalidasi oleh nilai t -hitung $6,540 > 2,026$ dan signifikansi $0,000$. Nilai positif menunjukkan arah hubungan yang sejalan, setiap peningkatan transformasi digital akan mendorong peningkatan performa individu pegawai, yang pada fase berikutnya memberi dampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat implementasi teknologi digital di lingkungan rumah sakit, seperti penerapan SIM-RS, EMR, e-klaim, serta

dashboard kinerja maka semakin tinggi pula produktifitas, kecepatan kerja, dan akurasi pelayanan yang dihasilkan pegawai.

Sementara itu, hasil signifikan menunjukkan hubungan tersebut secara statistis dapat dipercaya dan tidak terjadi secara kebetulan. Nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menegaskan bahwa peran Kinerja Pegawai sebagai mediator bukanlah fenomena kebetulan Artinya, ketika rumah sakit meningkatkan kualitas digitalnya, dampak positif terhadap kinerja perusahaan dapat dijelaskan secara ilmiah melalui peningkatan kinerja pegawai.

Secara teoritis, hasil ini memperkuat relevansi *Technology Acceptance Model (TAM)* yang digagas Davis (1989), menekankan bahwa adopsi teknologi hanya akan berhasil jika pegawai merasakan manfaat dan kemudahan penggunaannya. Transformasi digital pada akhirnya dijalankan oleh manusia, sehingga keberhasilan penerapannya sangat bergantung pada kesiapan, kompetensi, dan sikap pegawai.

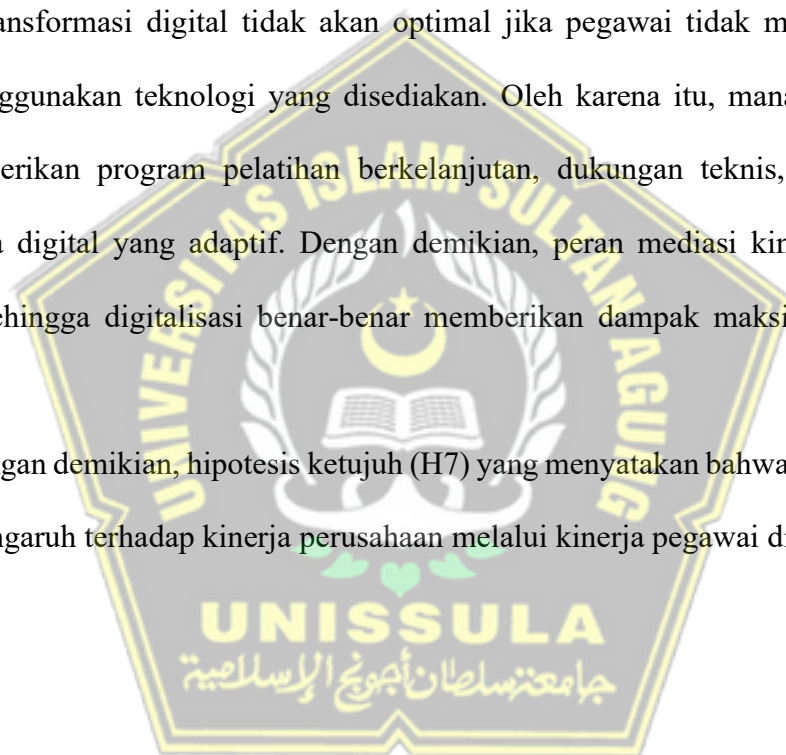
Hasil riset ini juga konsisten dengan studi Tarigan et al. (2024), dia menemukan bahwa penggunaan teknologi digital memperbaiki efektivitas kerja melalui alat analisis data dan aplikasi produktivitas. Dengan kata lain, teknologi hanyalah alat, dan kinerja organisasi baru meningkat ketika pegawai mampu memanfaatkan teknologi tersebut dengan optimal. Juga oleh Khuc & Nguyen (2024) yang menunjukkan transformasi digital meningkatkan kinerja pegawai, yang secara teori dan empiris sering terkait dengan output organisasi. Namun tidak sejalan dengan penelitian Fortuna & Helmy (2025) yang mengemukakan fenomena kesiapan organisasi, keterampilan atau kinerja SDM, serta infrastruktur yang belum memadai berdampak pada investasi digitalisasi lebih banyak menimbulkan biaya daripada memberi nilai tambah perusahaan dalam jangka pendek. Sementara Nasution & Sadana (2025) menyatakan transformasi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga jalur mediasi terhadap kinerja perusahaan melemah.

Dalam praktik di Rumah Sakit Islam Sultan Agung, transformasi digital membawa

perubahan pada cara kerja pegawai, mulai dari pendaftaran pasien, pelayanan medis, hingga penyusunan laporan. Pegawai yang mampu mengadopsi sistem digital dapat bekerja lebih cepat, akurat, dan efisien. Misalnya, perawat yang menggunakan sistem rekam medis elektronik dapat mengakses riwayat pasien secara real-time tanpa harus membuka dokumen manual, sehingga mempercepat proses pelayanan. Hal ini bukan hanya meningkatkan produktivitas pegawai, tetapi juga berdampak langsung pada kepuasan pasien dan reputasi rumah sakit.

Implikasi manajerial dari hasil ini adalah pentingnya investasi dalam pelatihan pegawai. Transformasi digital tidak akan optimal jika pegawai tidak memahami dan tidak mampu menggunakan teknologi yang disediakan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus memberikan program pelatihan berkelanjutan, dukungan teknis, serta menciptakan budaya kerja digital yang adaptif. Dengan demikian, peran mediasi kinerja pegawai dapat diperkuat, sehingga digitalisasi benar-benar memberikan dampak maksimal pada performa perusahaan.

Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan bahwa transformasi digital memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja pegawai dinyatakan diterima.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Ditinjau dari hasil pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini, dapat dirumuskan beberapa poin kesimpulan sebagai berikut :

1. Transformasi digital terbukti menjadi motor penggerak utama dalam mendongkrak kinerja perusahaan. Secara statistik, ditemukan bahwa semakin serius perusahaan melakukan transformasi digital, maka hasil kerja yang dicapai organisasi pun akan semakin optimal.
2. Transformasi digital membawa perubahan terhadap efektivitas SIA. Penggunaan teknologi membuat data keuangan menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan, di mana hubungan ini terkonfirmasi secara nyata dalam pengujian statistik.
3. Penerapan perangkat digital dilingkungan kerja membantu staf bekerja dengan leboh lincah dan efisien. Data menunjukkan bahwa kontribusi teknologi bukan sekedar tren, melainkan faktor nyata yang secara konsisten meningkatkan output dan kualitas kerja pegawai.
4. Kualitas SIA yang mumpuni berbanding lurus dengan kemajuan perusahaan. Dengan sistem yang terintegrasi dengan baik, perusahaan memiliki basis pengambilan keputusan yang kuat, yang pada akhirnya memacu performa organisasi secara keseluruhan.
5. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kualitas kerja manusianya. Ketika pegawai mampu bekerja dengan lebih produktif dan akurat, hal tersebut secara otomatis memberikan dampak positif yang kuat dan terukur terhadap pencapaian target-target perusahaan.
6. Transformasi digital tidak hanya bekerja bekerja sendirian dalam memperbaiki

kinerja perusahaan, tetapi juga melalui perbaikan sistem akuntansi. Artinya, teknologi memperkuat system informasi terlebih dahulu, yang kemudian menjadi sarana untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih tinggi.

Efektivitas transformasi digital terhadap kemajuan perusahaan sangat bergantung pada kesiapan pegawainya. Hasil studi membuktikan bahwa teknologi baru akan memberikan hasil maksimal pada perusahaan jika mampu mendorong peningkatan performa individu pegawainya terlebih dulu.

5.2 Rekomendasi

Berlandaskan hasil temuan penelitian diatas, peneliti merumuskan beberapa saran strategis yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen yaitu :

1. Di era teknologi digital yang berkembang pesat, upgrade teknologi baru merupakan sebuah keniscayaan bagi sebuah perusahaan utamanya rumah sakit dimana teknologi medis terus berkembang serta pentingnya menjaga data pribadi pasien yang wajib dijaga kerahasiaannya. Manajemen RSI Sultan Agung Semarang perlu terus memperkuat investasi pada sektor infrastruktur digital (jaringan, server, software, keamanan data). Langkah ini penting agar SIA dapat berjalan optimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepercayaan pasien serta menjaga reputasi rumah sakit.
2. Manajemen Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang harus menaruh perhatian besar pada penguatan SIA sebagai integrasi dari transformasi digital. Sistem informasi akuntansi (SIA) bukan hanya sekedar sistem pencatatan, tetapi juga alat pengendalian manajemen dan pengambilan keputusan strategis. Dengan semakin baik integrasi sistem informasi akuntansi (SIA) dalam proses transformasi digital, semakin kuat pula pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
3. Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang perlu memastikan bahwa investasi

dalam teknologi digital selaras dengan penguatan sistem informasi akuntansi (SIA). Tanpa sistem akuntansinya yang mumpuni, digitalisasi hanya tumpukan data besar tanpa arah. Dengan sistem informasi akuntansi (SIA) yang terintegrasi, transformasi digital akan lebih bermakna karena mendukung pengelolaan sumber daya rumah sakit secara efektif.

4. Teknologi secanggih apapun tidak akan memberikan hasil maksimal tanpa dukungan manusia yang kompeten. Peneliti menyarankan pihak manajemen untuk rutin menyelenggarakan pelatihan dan edukasi berkelanjutan bagi para pegawai. Tujuannya adalah agar staf memiliki kecakapan digital yang memadai dalam mengoperasikan teknologi baru.
5. Manajemen Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang perlu terus membangun budaya kerja yang adaptif dan inovatif, karena kinerja pegawai adalah refleksi langsung dari efektivitas organisasi.
6. Di tengah gempuran digitalisasi, aspek kenyamanan fisik diruang kerja tidak boleh terabaikan. Manajemen diharapkan lebih memperhatikan detail lingkungan kerja, mulai dari pengaturan cahaya, tata ruang yang ergonomis, hingga upaya mereduksi kebisingan. Lingkungan yang tenang dan nyaman sangat membantu pegawai untuk menjaga fokus dan produktivitas mereka.

Strategi pengelolaan kinerja tidak boleh mengorbankan aspek kemanusiaan sangat disarankan untuk rumah sakit untuk menyediakan program manajemen stress atau dukungan psikologis bagi pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif dan ramah akan mencegah resiko kelelahan fisik maupun mental , sehingga pegawai tetap sehat secara holistik dalam menjalankan tugasnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari adanya beberapa kendala yang

dihadapi yaitu data populasi dan sampel mengalami perubahan dikarenakan adanya beberapa pegawai yang sudah resign atau pensiun sebelum peneliti melakukan penyebaran kuesioner.

5.4 Rekomendasi Penelitian Mendatang

Penelitian selanjutnya diharapkan :

1. Bagi peneliti berikutnya untuk melakukan observasi awal yang lebih mendalam dilokasi studi. Langkah ini krusial untuk memetakan kondisi riil dilapangan dan mengantisipasi kendala teknis maupun administrasi.
2. Peneliti selanjutnya agar dapat melakukan studi pada instansi kesehatan yang lebih besar atau instansi lain seperti rumah sakit tipe A, perusahaan, dan lain-lain.
3. Studi mendatang perlu memperkaya sudut pandang dengan menyertakan variabel-variabel baru seperti Budaya Organisasi, Kepemimpinan Digital, Kompetensi Teknologi Pegawai, atau Kesiapan Organisasi.

Memperluas jumlah sampel dengan melibatkan lebih banyak unit di rumah sakit atau beberapa rumah sakit lain untuk meningkatkan generalisasi hasil.

5.5 Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori bahwa transformasi digital merupakan faktor strategis dalam peningkatan kinerja organisasi. Temuan menunjukkan bahwa pengaruh transformasi digital menjadi lebih kuat ketika dimediasi oleh SIA yang mumpuni serta kompetensi pegawai yang selaras. Studi ini menambah bukti empiris bahwa keberhasilan digitalisasi adalah sinergi antara kecanggihan sistem, akurasi data serta kesiapan sumber daya manusia.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen Rumah Sakit Islam Sultan Agung, antara lain:

a. Penguatan Transformasi Digital

Manajemen perlu terus melakukan modernisasi teknologi, digitalisasi layanan, dan integrasi sistem untuk meningkatkan efektivitas operasional rumah sakit.

b. Optimalisasi Sistem Informasi Akuntansi

Karena terbukti menjadi mediator penting, SIA perlu dikembangkan agar lebih akurat, cepat, dan terintegrasi, sehingga mendukung pengambilan keputusan manajerial.

c. Peningkatan Kompetensi Pegawai

d. Peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui pelatihan literasi digital, workshop penggunaan sistem, dan pendampingan teknis agar pegawai mampu memanfaatkan teknologi secara optimal.

e. Penguatan Koordinasi Antar Unit

Integrasi antar unit diperlukan untuk memastikan aliran informasi berjalan efisien sehingga kualitas layanan rumah sakit meningkat.

3. Implikasi Kebijakan

Temuan ini juga dapat menjadi landasan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam menyusun kebijakan :

a. Digitalisasi proses internal dan eksternal secara berkelanjutan.

b. Penambahan anggaran pengembangan sistem teknologi informasi.

c. Penyusunan SOP berbasis digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, K. (2025). Management accounting and artificial intelligence: A comprehensive literature review and recommendations for future research. *British Accounting Review*.
<https://doi.org/10.1016/j.bar.2025.101551>
- Addi Martono. (2023). Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Inovasi Kerja (Studi Kasus Pada RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(1), 12–30. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i1.374>
- Adula, M., Kant, S., & Birbirs, Z. A. (2022). Systematic Literature Review on Human Resource Management Effect on Organization Performance. *Annals of Human Resource Management Research*, 2(2), 131–146. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v2i2.1418>
- Andianti, D. A., & Afiqoh, N. W. (2024). The Effect Of Accounting Information Systems, Tranparency and Accountability on Corporate Financial Performance. *International Journal Multidisciplinary (IJMI)*, 1(3), 79–95. <https://doi.org/10.61796/ijmi.v1i3.171>
- Annissa, N., Wardani, M. K., Syariah, A., Ekonomi, F., & Islam, B. (2024). *The Role of Accounting Information Systems as Mediating the Effect of Business Strategy on MSME Performance* (Vol. 1, Number 1). <https://prosiding.areai.or.id/index.php/ICEAT>
- Aral, S., Brynjolfsson, E., & Van Alstyne, M. (2012). Information, Technology, and Information Worker Productivity. *Information Systems Research*, 23(3), 849–867.
<https://doi.org/10.2307/23274649>
- Cheng, L., Mei, N., & Yi, G. (2026). How digital transformation enhances firm performance: Underlying knowledge and mechanisms from the perspective of value creation. *Journal of Innovation and Knowledge*, 14. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2026.100952>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 13(3), 319–339.
<https://doi.org/10.2307/249008>
- Dehning, B., & Richardson, V. J. (2002). Returns on Investments in Information Technology: A Research Synthesis. In *Journal of Information Systems* (Vol. 16, Number 1).
- Dessler, G. and B. Varkkey. (2018). *Human Resource Management 15th ed.*
- Elbashir, M. Z., Collier, P. A., & Davern, M. J. (2008). Measuring the effects of business intelligence systems: The relationship between business process and organizational performance. *International Journal of Accounting Information Systems*, 9(3), 135–153.
<https://doi.org/10.1016/j.accinf.2008.03.001>
- Fitriasari, A., & Suryadi, A. (2024). Analisis Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ. In *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* (Vol. 01).

- Fortuna, W., & Helmy, H. (2025). Pengaruh Digitalisasi terhadap Kinerja Keuangan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 7(4), 1715–1730. <https://doi.org/10.24036/jea.v7i4.3400>
- Grande, E. U., Estébanez, R. P., & Colomina, C. M. (2011). The impact of accounting information systems (AIS) on performance measures: Empirical evidence in spanish SMEs. *International Journal of Digital Accounting Research*, 11, 25–43. https://doi.org/10.4192/1577-8517-v11_2
- Guo, L., & Xu, L. (2021). The effects of digital transformation on firm performance: evidence from China's manufacturing sector. *Sustainability (Switzerland)*, 13(22). <https://doi.org/10.3390/su132212844>
- Hamdy, A., Diab, A., & Eissa, A. M. (2025). Digital Transformation and the Quality of Accounting Information Systems in the Public Sector: Evidence from Developing Countries. *International Journal of Financial Studies*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/ijfs13010030>
- Hayu Rokhma Ningsih, & Suwandi Suwandi. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja pada Perusahaan PT Semen Indonesia Distributor. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(1), 315–332. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i1.2137>
- Hla, D., & Teru, S. P. (2015). International Journal of Multidisciplinary and Current Research Efficiency of Accounting Information System and Performance Measures-Literature Review. *J. of Multidisciplinary and Current Research*, 3. <http://ijmcr.com>
- Khuc, N. K., & Nguyen, H. (n.d.). *The impact of digital transformation on job performance: The mediating role of job satisfaction and work pressure*. <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS>
- Kurnia Dewi, A. (n.d.). *Digital Transformation and Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment and the Moderating Role of Organizational Culture in the Indonesian Public Sector* (Vol. 05).
- Ladianto Candra. (2018). *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktifitas*. <https://doi.org/http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/5465>
- Mayasari, A. (2023). Peran Transformasi Digital dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Sekolah Yayasan Marsudirini Cabang Yogyakarta. *Journal on Education*, 05(04), 16659–16672.
- Murni, N. N. N. S., & Juliarsa, G. (2018). Pengaruh Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 715. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v24.i01.p27>
- Muslim, Tarigan, T. A. N. B., Mangkuanom, H. H., Pratama, A., & Aulia, M. (2024). Digital Ttansformation : Impact and Challanges of linformation Technology in The Modern Era. *Jurnal Kreasi Rakyat*, 2(Sistem Komputer), 36–43. <https://jurnal.kreyatcenter.com/index.php/jkr/index>

- Nassani, A. A., Yousaf, Z., Grigorescu, A., Oprisan, O., & Haffar, M. (2023). Accounting Information Systems as Mediator for Digital Technology and Strategic Performance Interplay. *Electronics (Switzerland)*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/electronics12081866>
- Nwankpa, J. K., & Roumani, Y. (2016). *IT Capability and Digital Transformation: A Firm Performance Perspective*. <https://doi.org/oai:aisel.aisnet.org:icis2016-1082>
- Prasetianingrum, S., & Sonjaya, Y. (2024). The Evolution of Digital Accounting and Accounting Information Systems in the Modern Business Landscape. *Advances in Applied Accounting Research*, 2(1), 39–53. <https://doi.org/10.60079/aaar.v2i1.165>
- Romney, M. B., Steinbart, P. J., Mula, J. M., McNamara, R., & Tonkin, T. (2013). *Accounting Information Systems*.
- Santosa, Y. E., & Salma, D. K. (2023). The Effect of Corporate Digitalization on the Value of Firm. *Journal of Business & Banking*, 12(2), 277. <https://doi.org/10.14414/jbb.v12i2.3434>
- Sebastian, I. M., Mocker, M., Ross, J. W., Moloney, K. G., Beath, C., & Fonstad, N. O. (2017). How Big Old Companies Navigate Digital Transformation. *MIS Quarterly Executive*.
- Shunru, C., Alexiou, C., & Lee, S. (2024). Beyond binary: exploring the interplay of China's digital transformation and firm performance through dual mechanism analysis. *Asia Pacific Business Review*. <https://doi.org/10.1080/13602381.2024.2434010>
- Siagian, M. D. (2024). Factors Affecting Employee Performance in Manufacturing Companies: Empirical Studies in Batam City. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 8(1), 32–44.
- Soudani, S. N. (2012). The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Organizational Performance. *International Journal of Economics and Finance*, 4(5). <https://doi.org/10.5539/ijef.v4n5p136>
- Sugiyono, P. D. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. In *ALFABETA*, cv.
- Suparmi, M., Witjaksono, A. D., & Kistyanto, A. (2024). The Effect of Digital Transformation and Workplace Effectiveness on Organizational Citizenship Behavior: A Case Study at Surabaya Personnel and Human Development Agency. *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(4), 900–914. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems2789>
- Suryani Ni Kadek & Foeh John. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Veronica, T. A., & Indrabudiman Amir. (2025). *Studi literatur : Sistem Informasi Akuntansi Dalam Era Digital*.

- Vial, G. (2019). *Understanding digital transformation: A review and a research agenda*.
<https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*.
- Zebua, W. (2025). Interdisciplinary Social Studies The Role of Digital Transformation in Accounting Systems for the Transparency and Accountability of MSME Financial Statements. *Interdisciplinary Social Studies*, 4(4), 590.
- Zhai, H., Yang, M., & Chan, K. C. (2021). *Does digital transformation enhance a firm's performance? Evidence from China*.

