

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap 86 responden, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pertama, Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem informasi akuntansi di lingkungan UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan. Penerapan SIA yang efektif membantu pegawai dalam mengolah data keuangan secara akurat, mempercepat proses kerja administratif, serta menyediakan informasi yang relevan dan tepat waktu untuk mendukung pengambilan keputusan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi merupakan faktor determinan dalam peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja pegawai.
2. Pengendalian Internal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon sehingga hipotesis (H2) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat sistem pengendalian internal yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Penerapan komponen pengendalian internal berdasarkan kerangka COSO—yang meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan—terbukti mampu menciptakan sistem kerja yang tertib, transparan, dan efisien. Pengendalian yang efektif mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih disiplin, teliti, dan bertanggung jawab sesuai prosedur operasional yang berlaku, sehingga berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

3. Motivasi Kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon. Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} dengan nilai signifikansi sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak. Tidak signifikannya pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, kinerja pegawai lebih banyak dikendalikan oleh sistem dan regulasi organisasi dibandingkan oleh dorongan motivasi individu semata. Kedua, tingkat motivasi kerja pegawai yang relatif homogen di lingkungan UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon menyebabkan perbedaan tingkat motivasi tidak memberikan dampak yang berarti terhadap variasi kinerja. Ketiga, pegawai cenderung bekerja berdasarkan tuntutan prosedur dan aturan organisasi, sehingga faktor motivasi pribadi tidak secara dominan menentukan hasil kerja dalam konteks institusi ini. Temuan ini tidak serta-merta menafikan pentingnya motivasi kerja, melainkan menunjukkan bahwa pada konteks perguruan tinggi negeri berbasis digital seperti UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon, faktor struktural dan sistemik lebih berperan dominan dalam menentukan kinerja pegawai secara parsial.
4. Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari kombinasi sinergis berbagai faktor, baik dari aspek sistem teknologi informasi, mekanisme pengendalian organisasi, maupun dorongan motivasi individu. Meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, kontribusinya tetap relevan dalam interaksi simultan dengan variabel sistem dan pengendalian dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi yang berkualitas dan penguatan Pengendalian Internal merupakan dua faktor utama yang secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon. Dalam konteks perguruan tinggi negeri berbasis digital, optimalisasi kedua aspek tersebut menjadi kebutuhan strategis yang tidak dapat diabaikan. Sementara itu, motivasi

kerja perlu terus diperhatikan sebagai bagian dari pembinaan sumber daya manusia secara holistik, mengingat kontribusinya yang signifikan ketika bersinergi bersama variabel sistem dan pengendalian dalam kerangka pengelolaan kinerja organisasi yang menyeluruh.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta keterbatasan yang telah diuraikan, peneliti mengajukan beberapa saran yang bersifat aplikatif dan konstruktif. Saran ini ditujukan kepada berbagai pemangku kepentingan, meliputi pihak manajemen institusi, para praktisi, akademisi, pembuat kebijakan, serta peneliti selanjutnya, dengan harapan dapat memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kinerja pegawai dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi manajemen dan sumber daya manusia.

1. Bagi Manajemen UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon, terdapat beberapa implikasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Pertama, optimalisasi Sistem Informasi Akuntansi perlu terus dilakukan karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diwujudkan melalui pengembangan sistem secara berkelanjutan, peningkatan kualitas data agar lebih akurat dan tepat waktu, serta penyempurnaan fitur sistem yang mendukung kemudahan akses dan pelaporan. Upaya ini penting untuk memastikan sistem informasi benar-benar mendukung efektivitas kerja pegawai.

Selanjutnya, penguatan pengendalian internal juga menjadi hal yang penting karena variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penguatan tersebut dapat dilakukan dengan memperjelas pembagian tugas dan wewenang, menetapkan prosedur kerja yang jelas, serta memperkuat sistem otorisasi agar setiap aktivitas kerja dapat terkontrol dengan baik. Selain itu, penerapan komponen pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian, penilaian risiko, dan pemantauan perlu dijalankan secara konsisten agar sistem berjalan efektif dan mampu mencegah terjadinya kesalahan maupun penyimpangan. Sementara itu, meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh

signifikan secara parsial, variabel ini tetap memiliki peran penting dalam mendukung kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen tetap perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian apresiasi atas kinerja, pengembangan karier yang jelas, serta pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai. Selain itu, sebagai institusi berbasis digital, peningkatan kemampuan teknologi pegawai juga perlu terus dilakukan agar mereka dapat memanfaatkan sistem yang ada secara optimal dalam mendukung pekerjaan sehari-hari.

2. Bagi Pegawai UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

Pegawai disarankan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam mengoperasikan sistem informasi akuntansi yang telah disediakan oleh institusi, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif, efisien, dan akurat. Selain itu, pegawai perlu membangun kesadaran internal mengenai pentingnya kepatuhan terhadap prosedur pengendalian yang berlaku, bukan semata-mata karena tekanan eksternal, melainkan sebagai bagian dari profesionalisme dan integritas dalam melaksanakan tugas. Motivasi intrinsik yang berasal dari kesadaran akan tanggung jawab pribadi dan komitmen terhadap visi organisasi perlu ditumbuhkan secara aktif agar tidak hanya bergantung pada faktor sistem dan pengawasan semata. Pegawai juga dianjurkan untuk berpartisipasi aktif dalam setiap program pengembangan kapasitas yang diselenggarakan oleh institusi sebagai bagian dari upaya peningkatan profesionalisme secara berkelanjutan.

3. Bagi Pembuat Kebijakan (Kementerian Agama dan Pemerintah)

Temuan penelitian ini memberikan implikasi kebijakan yang relevan bagi Kementerian Agama selaku pemangku kebijakan terhadap Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). Pembuat kebijakan disarankan untuk menetapkan standar minimal implementasi Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal yang seragam dan terukur di seluruh PTKIN, khususnya yang sedang menjalani proses transformasi digital. Alokasi anggaran yang memadai untuk pengembangan infrastruktur teknologi, pengadaan sistem informasi terintegrasi, serta program peningkatan kompetensi digital sumber daya manusia perlu diprioritaskan dalam kebijakan anggaran tahunan. Selain itu, perlu dirumuskan regulasi teknis yang mengatur tata kelola data keuangan

berbasis digital di lingkungan PTKIN sebagai bagian dari implementasi reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

4. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel independen lain yang relevan, mengingat masih terdapat variasi kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian. Variabel seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasional, maupun kompetensi digital dapat dipertimbangkan agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mampu menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara lebih luas. Selain itu, cakupan objek penelitian juga perlu diperluas tidak hanya pada satu institusi, tetapi dapat melibatkan beberapa perguruan tinggi lainnya, khususnya yang berbasis digital. Hal ini penting agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik serta memungkinkan adanya perbandingan antarinstansi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai determinan kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) dengan mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Hal ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tidak hanya dari sisi data numerik, tetapi juga dari sisi penjelasan dan pengalaman responden terkait penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, serta motivasi kerja di lingkungan kerja.

Selanjutnya, penelitian mendatang dapat mengkaji lebih lanjut mengenai variabel motivasi kerja dengan memasukkan variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, mengingat dalam penelitian ini motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial. Terakhir, pengembangan instrumen penelitian yang lebih kontekstual juga diperlukan agar pengukuran variabel lebih sesuai dengan karakteristik perguruan tinggi berbasis digital sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan relevan.