ProBisnis : Jurnal Manajemen, 17 (5) (2026) pp. 3295-3303

Published by: Lembaga Riset, Publikasi, dan Konsultasi Jonhariono

ProBisnis : Jurnal Manajemen

Journal homepage: www.jonhariono.org/index.php/ProBisnis

Sinergi Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja sebagai Penggerak Kinerja Karyawan Generasi Z

Salasa Dwi Puspita Ningrum[1], Sari Rahmadhani[2]

[1,2]Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Nov 11, 2026
Revised Nov 18, 2026
Accepted Nov 25, 2026

Keywords:

Generasi Z
Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja
Pengendalian Internal
Sistem Informasi Akuntansi

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal, data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring yang diisi oleh 80 karyawan Generasi Z yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data selanjutnya dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid dan reliabel, serta model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik. Secara parsial, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien determinasi terkoreksi (Adjusted R^2) sebesar 0,761, yang menunjukkan bahwa 76,1% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiganya. Temuan ini menegaskan bahwa integrasi teknologi informasi, sistem pengendalian yang andal, dan faktor motivasi merupakan pilar utama dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja Generasi Z. Perusahaan disarankan untuk terus mengoptimalkan kualitas sistem informasi akuntansi, memperkuat komponen pengendalian internal, serta merancang strategi motivasi kerja yang selaras dengan karakteristik khas Generasi Z.

This is an open access article under the CC BY-NC license.

Corresponding Author:

Sari Rahmadhani, Program Studi S-1 Akuntansi,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang, Indonesia.
Email: sari@stietotalwin.ac.id

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang masif di era modern membawa transformasi fundamental dalam tata kelola dunia kerja, khususnya melalui adopsi sistem informasi akuntansi (SIA) yang terintegrasi guna mendongkrak efisiensi, akurasi data, serta kualitas pengambilan keputusan manajerial (Daulah & Suwarno, 2025; Ridho & Rahmadhani, 2026). SIA yang efektif memungkinkan entitas bisnis mengelola arus informasi keuangan secara transparan dan terstruktur, menekan risiko kesalahan pencatatan, serta mempercepat siklus pelaporan keuangan (Rahmadhani et al., 2026). Sebaliknya, kelemahan dalam pengelolaan SIA berpotensi menimbulkan distorsi informasi dan inefisiensi operasional. Landasan teoretis ini diperkuat oleh Technology Acceptance Model (TAM) yang menegaskan bahwa persepsi kemudahan penggunaan (perceived ease of use) dan persepsi manfaat (perceived usefulness) merupakan determinan utama penerimaan teknologi yang bermuara pada peningkatan kinerja individu (Davis, 1989; Sugihartini et al., 2022). SIA yang efektif memungkinkan entitas bisnis mengelola arus informasi keuangan secara transparan dan terstruktur, menekan risiko kesalahan pencatatan, serta mempercepat siklus pelaporan keuangan. Sebaliknya, kelemahan dalam pengelolaan SIA berpotensi menimbulkan distorsi informasi dan inefisiensi

operasional. Landasan teoretis ini diperkuat oleh *Technology Acceptance Model* (TAM) yang menegaskan bahwa persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan persepsi manfaat (*perceived usefulness*) merupakan determinan utama penerimaan teknologi yang bermuara pada peningkatan kinerja individu (Davis, 1989; Sugihartini et al., 2022).

Di samping aspek teknologi, efektivitas pengendalian internal memegang peranan krusial dalam mengamankan aset perusahaan, menjamin keandalan laporan keuangan, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku (Mustofa & Najibullah, 2021; Swahyuni & Adnantara, 2020). Berdasarkan kerangka komprehensif *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (Comission, 2013), pengendalian internal yang ideal mencakup lima komponen utama: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan berkelanjutan. Ketika pilar pengendalian ini diterapkan secara disiplin, organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang akuntabel dan meminimalkan potensi penyimpangan operasional.

Selain faktor struktural dan teknologis, dimensi perilaku seperti motivasi kerja menjadi motor penggerak utama dalam mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja (Nurjanah et al., 2023; Wahyuni et al., 2023). Berdasarkan *Expectancy Theory* (Vroom, 1964), tingkat motivasi seseorang sangat ditentukan oleh ekspektasi bahwa upaya yang dikerahkan akan menghasilkan kinerja optimal, keyakinan atas perolehan imbalan, serta nilai dari imbalan tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen organisasional yang kuat, inisiatif, serta dedikasi yang tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawab kerjanya (Dili & Rahmadhani, 2025; Ramawati & Tridayanti, 2020; Shintia & Riduwan, 2021).

Dinamika ketenagakerjaan saat ini semakin menarik dengan hadirnya Generasi Z (kelahiran 1997–2012) sebagai porsi dominan dalam angkatan kerja global maupun nasional. Sensus Penduduk Badan Pusat Statistik (2021) mencatat bahwa Generasi Z mendominasi sekitar 27,94 persen dari total populasi penduduk Indonesia. Sebagai generasi yang tumbuh bersama paparan teknologi digital sejak usia dini (*digital natives*), Generasi Z memiliki adaptabilitas yang sangat tinggi terhadap sistem informasi digital (Deloitte, 2024). Namun di sisi lain, karakteristik psikografis mereka menuntut fleksibilitas ruang kerja, transparansi umpan balik yang cepat (*real-time feedback*), pengakuan atas prestasi, serta jenjang pengembangan karier yang jelas; sehingga mereka cenderung mudah berpindah pekerjaan (*job hopping*) apabila ekspektasi motivasionalnya tidak terpenuhi (Deloitte, 2024)

Kendati demikian, telaah terhadap literatur empiris terkini menunjukkan adanya inkonsistensi temuan mengenai determinan kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Daulah & Suwarno (2025) menemukan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini kontradiktif dengan hasil riset Ruliyanti & Siahaan (2021) dan Patraini et al. (2021) yang membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut secara konsisten memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

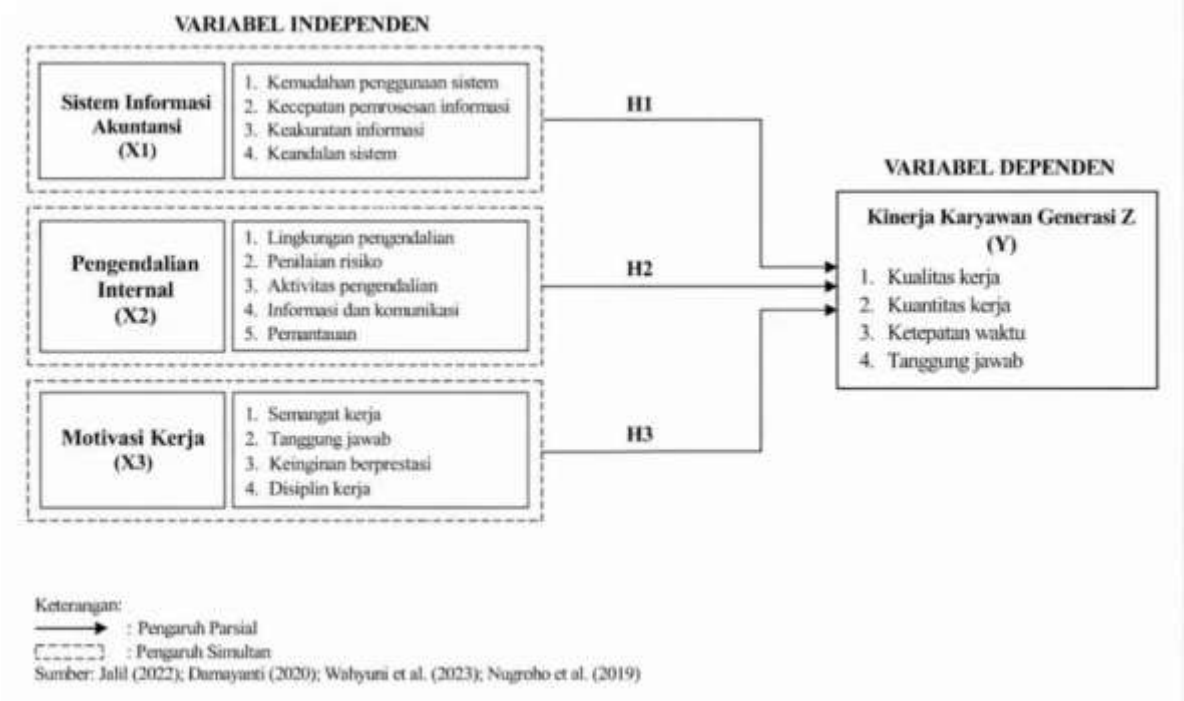
Perbedaan empiris tersebut mengindikasikan adanya celah penelitian, khususnya dalam mengkaji integrasi ketiganya pada demografi spesifik pekerja Generasi Z di wilayah Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pengujian empiris komprehensif yang memadukan dimensi teknologi, pengendalian internal, dan motivasi psikologis dengan menjadikan karakteristik khas Generasi Z sebagai lensa analisis utama. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Brebes

Perbedaan empiris tersebut menegaskan adanya celah permasalahan penelitian, khususnya dalam mengkaji integrasi ketiganya pada demografi spesifik pekerja Generasi Z di wilayah Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Kebaruan (*novelty*) dan nilai tambah dari penelitian ini terletak pada pengujian empiris komprehensif yang memadukan dimensi teknologi informasi, sistem pengendalian internal, dan motivasi psikologis dengan menjadikan karakteristik khas Generasi Z sebagai lensa analisis utama, yang belum banyak dieksplorasi pada studi-studi sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan tersebut, perumusan hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

H1: Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z.
H2: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z.
H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z.

Sebagai jembatan konseptual antara tinjauan teoretis dan metode pengujian, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini divisualisasikan melalui kerangka pemikiran pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Generasi Z (kelahiran 1997–2012) yang bekerja di wilayah Kabupaten Brebes, Jawa Tengah, dengan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti (*infinite population*). Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria: (1) lahir tahun 1997–2012; (2) bekerja di Kabupaten Brebes; dan (3) masa kerja minimal 6 bulan. Jumlah sampel dihitung berdasarkan pedoman Hair et al. (2021) dengan mengalikan jumlah indikator dengan lima, yakni 16 Indikator x 5 linkert = 80 responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring berbasis *Google Form* pada tahun 2026 dengan skala Likert 1 hingga 5. Tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) mencapai 100 persen (N = 80). Variabel penelitian meliputi Sistem Informasi Akuntansi (X1) dengan indikator kemudahan penggunaan, kecepatan pemrosesan, keakuratan informasi, dan keandalan sistem (Jalil, 2022); Pengendalian Internal (X2) berdasarkan lima komponen COSO (Comission, 2013); Motivasi Kerja (X3) dengan indikator semangat kerja, tanggung jawab, keinginan berprestasi, dan disiplin kerja (Wahyuni et al., 2023); serta Kinerja Karyawan (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab (Nugroho et al., 2019). Analisis data menggunakan SPSS versi 26 meliputi statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F (Ghozali, 2018). Model persamaan regresi yang diuji adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (1)$$

dengan Y = kinerja karyawan, α = konstanta, β1–β3 = koefisien regresi, X1 = sistem informasi akuntansi, X2 = pengendalian internal, X3 = motivasi kerja, dan ε = *error term*.

Definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi operasional variabel penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Sistem untuk mengumpulkan, mencatat, mengolah, dan menyajikan informasi keuangan yang mendukung pengambilan keputusan manajemen (Jalil, 2022)	Kemudahan penggunaan; kecepatan pemrosesan; keakuratan informasi; keandalan sistem	Likert 1–5
Pengendalian Internal (X2)	Metode untuk melindungi sumber daya, memastikan informasi akurat dan andal, serta mendorong kepatuhan terhadap standar manajemen (Damayanti, 2020)	Lingkungan pengendalian; penilaian risiko; aktivitas pengendalian; informasi dan komunikasi; pemantauan	Likert 1–5
Motivasi Kerja (X3)	Dorongan dalam diri yang memengaruhi semangat dan perilaku kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Wahyuni et al., 2023)	Semangat kerja; tanggung jawab; keinginan berprestasi; disiplin kerja	Likert 1–5
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dinilai dari kualitas dan kuantitas yang dicapai (Nugroho et al., 2019)	Kualitas kerja; kuantitas kerja; ketepatan waktu; tanggung jawab	Likert 1–5

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden disajikan pada Tabel 2. Responden didominasi perempuan (58,8%), berusia di atas 25 tahun (57,5%), berpendidikan sarjana (58,8%), dan paling banyak telah bekerja lebih dari 1–2 tahun (30,0%).

Tabel 2. Karakteristik responden (N = 80)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	33	41,2
	Perempuan	47	58,8
Usia	20–22 tahun	10	12,5
	23–25 tahun	24	30,0
	> 25 tahun	46	57,5
Pendidikan terakhir	SMA/SMK/sederajat	22	27,5
	Diploma (D1/D2/D3)	11	13,8
	Sarjana (S1)	47	58,8
Lama bekerja	6 bulan – 1 tahun	16	20,0
	> 1 – 2 tahun	24	30,0
	> 2 – 3 tahun	22	27,5
	> 3 tahun	18	22,5

Hasil statistik deskriptif (Tabel 3) menunjukkan nilai rata-rata seluruh variabel berada di sekitar 3,00 pada skala 1–5, yang mencerminkan persepsi responden pada tingkat cukup. Rata-rata sistem informasi akuntansi (X1) sebesar 3,0083 menggambarkan persepsi responden terhadap kualitas sistem informasi akuntansi yang digunakan di tempat kerja; rata-rata pengendalian internal (X2) sebesar 3,0333 menggambarkan efektivitas sistem pengendalian yang diterapkan; rata-rata motivasi kerja (X3) sebesar 2,9979 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 2,9990 menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang berada pada kategori sedang. Standar deviasi sekitar 1,04–1,07 menunjukkan bahwa jawaban responden bervariasi, sehingga terdapat perbedaan persepsi yang cukup nyata antarkaryawan Generasi Z.

Tabel 3. Hasil statistik deskriptif

Variabel	N	Min	Maks	Rata-rata	Std. Deviasi
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	80	1,00	5,00	3,0083	1,03945
Pengendalian Internal (X2)	80	1,00	4,92	3,0333	1,06806
Motivasi Kerja (X3)	80	1,00	5,00	2,9979	1,04032
Kinerja Karyawan (Y)	80	1,00	5,00	2,9990	1,04761

Seluruh 48 butir pernyataan dinyatakan valid karena r hitung (0,735–0,893) melebihi r tabel 0,220 (n = 80; α = 5%) dengan signifikansi 0,000 (Tabel 4). Instrumen tersebut juga reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada jauh di atas batas 0,70 (Tabel 5), yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Hasil uji validitas (r hitung; r tabel = 0,220)

Butir ke-	Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Pengendalian Internal (X2)	Motivasi Kerja (X3)	Kinerja (Y)
1	0,817	0,826	0,833	0,820
2	0,807	0,825	0,874	0,845
3	0,735	0,854	0,851	0,824
4	0,834	0,863	0,841	0,778
5	0,828	0,825	0,803	0,806
6	0,849	0,833	0,856	0,820
7	0,809	0,795	0,872	0,821
8	0,857	0,878	0,840	0,832
9	0,814	0,893	0,861	0,792
10	0,782	0,822	0,833	0,846
11	0,808	0,809	0,811	0,860
12	0,856	0,828	0,840	0,893

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Jumlah butir	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	12	0,964	0,70	Reliabel
Pengendalian Internal (X2)	12	0,969	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	12	0,971	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,967	0,70	Reliabel

Uji normalitas menghasilkan statistik Kolmogorov-Smirnov 0,086 dengan signifikansi 0,200 (> 0,05), sehingga residual berdistribusi normal. Seluruh variabel bebas memiliki *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji Glejser menunjukkan signifikansi seluruh variabel bebas > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas (Tabel 6).

Tabel 6. Hasil uji asumsi klasik

Uji	Variabel	Statistik	Hasil
Normalitas (K-S)	Residual	0,086; Sig. 0,200	Normal
Multikolinearitas	X1	Tol. 0,917; VIF 1,090	Bebas multikolinearitas
	X2	Tol. 0,898; VIF 1,114	Bebas multikolinearitas
	X3	Tol. 0,964; VIF 1,037	Bebas multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Glejser)	X1	t = -0,390; Sig. 0,698	Tidak terjadi
	X2	t = -0,452; Sig. 0,653	Tidak terjadi
	X3	t = -0,701; Sig. 0,485	Tidak terjadi

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t disajikan pada Tabel 7, sedangkan hasil uji koefisien determinasi dan uji F disajikan pada Tabel 8.

Tabel 7. Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t (variabel dependen: kinerja karyawan)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Konstanta)	-0,865	0,251		-3,439	0,001
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,530	0,058	0,526	9,163	0,000
Pengendalian Internal (X2)	0,375	0,057	0,382	6,585	0,000
Motivasi Kerja (X3)	0,377	0,056	0,375	6,686	0,000

Persamaan regresi yang terbentuk adalah Y = -0,865 + 0,530X1 + 0,375X2 + 0,377X3 + ε. Konstanta sebesar -0,865 berarti bahwa bila sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja bernilai nol, kinerja karyawan bernilai -0,865 satuan; nilai ini hanya berfungsi sebagai titik awal model karena skala pengukuran dimulai dari 1. Koefisien ketiga variabel bertanda positif, artinya peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel, dengan variabel lain tetap (*ceteris paribus*), meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z berturut-turut sebesar 0,530; 0,375; dan 0,377 satuan. Berdasarkan koefisien beta terstandarisasi (0,526; 0,382; dan 0,375), sistem informasi akuntansi merupakan variabel yang paling dominan, disusul pengendalian internal dan motivasi kerja yang pengaruhnya relatif setara. Dengan t tabel 1,991 (n = 80; α = 5%), nilai t hitung seluruh variabel (9,163; 6,585; dan 6,686) melampaui t tabel dengan signifikansi 0,000 sehingga H1, H2, dan H3 diterima.

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi dan uji F

Statistik	Nilai	Statistik	Nilai
R	0,878	F hitung	84,815
R Square	0,770	F tabel (df 3; 76)	2,725
Adjusted R Square	0,761	Signifikansi	0,000
Std. Error of the Estimate	0,51223	Keputusan	

Nilai F hitung (84,815) lebih besar daripada F tabel (2,725) dengan signifikansi 0,000, sehingga model layak digunakan. Adjusted R^2 sebesar 0,761 berarti ketiga variabel bebas menjelaskan 76,1 persen variasi kinerja karyawan Generasi Z, sedangkan 23,9 persen dijelaskan faktor lain di luar model, seperti kompetensi individu, budaya organisasi, dan kepemimpinan.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z (B = 0,530; t = 9,163; Sig. 0,000), dan merupakan

variabel dengan pengaruh terbesar (β = 0,526). Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi di tempat kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Temuan ini mendukung TAM (Davis, 1989): sistem yang dipersepsikan mudah digunakan (*perceived ease of use*) dan bermanfaat (*perceived usefulness*) lebih mudah diterima pengguna, sehingga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja. Keempat indikator sistem informasi akuntansi dalam penelitian ini, yaitu kemudahan penggunaan, kecepatan pemrosesan, keakuratan informasi, dan keandalan sistem, mencerminkan dimensi tersebut sekaligus kualitas sistem sebagaimana dijelaskan Sopian & Suwartika (2019).

Pengaruh yang dominan ini masuk akal jika dilihat dari karakteristik responden. Sebagai *digital natives*, karyawan Generasi Z relatif cepat mempelajari dan mengoperasikan sistem berbasis digital (Deloitte, 2024), sehingga hambatan adopsi lebih kecil dan manfaat sistem informasi akuntansi lebih cepat terasa. Ketika sistem informasi akuntansi memproses data dengan cepat, menghasilkan laporan tepat waktu, dan meminimalkan kesalahan pencatatan (Harini et al., 2019; Ismail & Sudarmadi, 2019) karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan tepat. Hal ini selaras dengan indikator kinerja dalam penelitian ini, yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja. Sebaliknya, sistem informasi akuntansi yang lambat atau sering bermasalah akan menghambat penyelesaian pekerjaan, dan karena Generasi Z menuntut sistem yang berkualitas, responsif, dan mudah digunakan sebagai prasyarat bekerja produktif (Deloitte, 2024), kualitas sistem informasi akuntansi menjadi faktor yang menentukan.

Hasil ini sejalan dengan Sopian & Suwartika (2019), Ismail & Sudarmadi (2019), serta Harini et al. (2019) yang menemukan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada konteks perusahaan dan UMKM yang berbeda. Daulah & Suwarno (2025) juga menemukan pengaruh positif, meskipun dengan signifikansi yang lebih moderat (P = 0,026), yang kemungkinan terkait perbedaan objek dan metode analisis (SEM-PLS). Konsistensi lintas konteks tersebut memperkuat keyakinan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan determinan penting kinerja. Secara praktis, perusahaan perlu berinvestasi pada sistem informasi akuntansi yang mudah digunakan, cepat, akurat, dan andal, disertai pelatihan dan pendampingan berkala agar seluruh karyawan dapat memanfaatkannya secara optimal.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z (B = 0,375; t = 6,585; Sig. 0,000). Semakin efektif penerapan pengendalian internal yang mengacu pada kerangka COSO, semakin tinggi kinerja karyawan. Temuan ini mendukung Comission (2013), yang menyatakan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan yang diterapkan terpadu akan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, akuntabel, dan mendukung efektivitas operasional.

Mekanisme pengaruhnya dapat dijelaskan melalui kejelasan pedoman kerja. Struktur organisasi yang jelas, kebijakan dan prosedur yang tertulis, pemisahan tugas, serta otorisasi transaksi membuat karyawan memahami apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, sehingga pekerjaan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan minim kesalahan (Swahyuni & Adnantara, 2020). Pengendalian yang efektif juga menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung sehingga karyawan lebih percaya diri melaksanakan tugas, karena penyimpangan dapat dideteksi dan dicegah sejak dini (Mustofa & Najibullah, 2021). Pemantauan dan tindakan perbaikan yang cepat atas kelemahan pengendalian menjaga kualitas proses kerja secara berkelanjutan. Bagi Generasi Z yang menghargai transparansi, keadilan, dan kejelasan prosedur, kondisi tersebut diduga memperkuat kenyamanan dan kinerja mereka.

Temuan ini konsisten dengan Daulah & Suwarno (2025) yang melaporkan pengaruh pengendalian internal yang sangat signifikan (P = 0,000) dan bahkan menjadikannya variabel terkuat pada model mereka, serta dengan Ismail & Sudarmadi (2019); Patraini et al. (2021); Ruliyanti & Siahaan (2021); Sopian & Suwartika (2019). Dalam penelitian ini pengaruh pengendalian internal (β = 0,382) berada di bawah sistem informasi akuntansi, yang menunjukkan bahwa bagi Generasi Z faktor teknologi terasa lebih langsung memengaruhi pekerjaan harian daripada sistem pengendalian, meskipun keduanya saling melengkapi. Secara manajerial, perusahaan perlu memperkuat kelima komponen COSO secara menyeluruh dan berkesinambungan, misalnya melalui pembentukan

budaya integritas dan akuntabilitas, penilaian risiko yang terstruktur, dan pemantauan yang konsisten.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z

Hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z (B = 0,377; t = 6,686; Sig. 0,000). Semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Temuan ini mendukung *Expectancy Theory* (Vroom, 1964): karyawan yang yakin bahwa upayanya menghasilkan kinerja yang baik (*expectancy*), bahwa kinerja tersebut akan berbuah imbalan (*instrumentality*), dan bahwa imbalan itu bernilai bagi dirinya (*valence*), akan terdorong bekerja lebih keras dan lebih berkomitmen (Nurjanah et al., 2023; Wahyuni et al., 2023). Indikator motivasi yang diukur, yakni semangat kerja, tanggung jawab, keinginan berprestasi, dan disiplin kerja, secara langsung berkaitan dengan indikator kinerja berupa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.

Karakteristik Generasi Z memperkuat relevansi temuan ini. Generasi Z mengutamakan penghargaan atas pencapaian dan umpan balik yang cepat (Deloitte, 2024), sehingga bila organisasi mampu memenuhi kebutuhan tersebut, keyakinan mereka bahwa kinerja akan berbuah imbalan yang bermakna meningkat dan motivasi menguat. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen pada tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang kurang termotivasi mudah kehilangan fokus dan produktivitas (Wahyuni et al., 2023). Hal ini sejalan dengan Shintia & Riduwan(2021) yang membuktikan pengaruh signifikan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini selaras dengan Ruliyanti & Siahaan (2021) serta Patraini et al. (2021), tetapi berbeda dari Daulah & Suwarno (2025) yang tidak menemukan pengaruh signifikan motivasi kerja (P = 0,239). Perbedaan tersebut kemungkinan disebabkan oleh perbedaan konteks penelitian, metode analisis, dan karakteristik responden, sehingga tidak serta-merta berarti motivasi tidak relevan bagi karyawan Generasi Z. Hasil penelitian ini justru memberi bukti tambahan untuk menjawab kesenjangan antarpenelitian yang diuraikan pada bagian pendahuluan, khususnya pada populasi Generasi Z di Kabupaten Brebes. Secara manajerial, organisasi perlu menyediakan sistem penghargaan yang adil dan transparan, umpan balik yang cepat dan konstruktif, serta jalur pengembangan karier yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan kemandirian.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, terbukti bahwa apa yang diekspektasikan dan dirumuskan pada bab Pendahuluan terjawab secara kompatibel dan konsisten melalui temuan pada bab Hasil dan Pembahasan. Secara empiris, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Brebes. Implikasi manajerial dari riset ini menyarankan agar perusahaan memperkuat investasi pada infrastruktur digital yang user-friendly, menegakkan kepatuhan terhadap komponen pengendalian internal COSO secara konsisten, serta merancang strategi pengelolaan SDM yang responsif terhadap karakteristik Generasi Z melalui penghargaan yang adil dan umpan balik yang cepat. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan berupa cakupan sampel yang terbatas di Kabupaten Brebes, metode pengumpulan data berbasis self-report, serta nilai Adjusted R^2 sebesar 0,761 yang mengindikasikan masih terdapat 23,9% variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan hal tersebut, prospek pengembangan penelitian dan aplikasi studi selanjutnya dapat diarahkan pada: (1) perluasan cakupan geografis dan sektor industri; (2) penambahan variabel psikologis dan organisasi lain seperti budaya organisasi, kecerdasan emosional, atau kepemimpinan transformasional; serta (3) penerapan metode analisis lanjutan seperti Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji peran mediasi dan moderasi guna memperkaya khazanah ilmu keperilakuan akuntansi di masa depan.

REFERENCES

Comission, C. of S. O. of the T. (2013). *Internal Control – Integrated Framework: Executive Summary*. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO).

Daulah, H., & Suwarno. (2025). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, *3*(1), 64–79. https://doi.org/10.54066/jura-itb.v3i1.2883

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

Deloitte. (2024). *Gen Z and Millennial Survey 2024: Living and Working with Purpose in a Transforming World*. Deloitte Insights. https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genz-millennialsurvey.html

Dili, A. J., & Rahmadhani, S. (2025). Pengaruh Literasi Keuangan, Perilaku Keuangan, Efikasi Diri, dan Gender terhadap Minat Berinvestasi Gen Z. *AKUA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, *4*(4), 634–644.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harini, A. S., Kurniawan, A., & Umiyati, I. (2019). The Influence of Accounting Information System Implementation and Internal Control Effectiveness on the Performance of Employees. *JASS (Journal of Accounting for Sustainable Society)*, *1*(1), 88–103. https://doi.org/10.35310/jass.v1i01.75

Ismail, F. F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*, *3*(1), 1–13.

Mustofa, M. A., & Najibullah, N. (2021). Pengaruh Penerapan Teknologi dalam Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Empiris: pada PT. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Daerah). *Jurnal Neraca Peradaban*, *1*(2), 148–156. https://doi.org/10.55182/jnp.v1i2.38

Nurjanah, N., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, *1*(3), 127–131. https://doi.org/10.59422/global.v1i03.233

Patraini, F. S., Dewi, F. G., & Sukmasari, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Kota Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, *26*(1), 12–21. https://doi.org/10.23960/jak.v26i1.237

Rahmadhani, S., Rozak, H. A., Taswan, T., Sugiharti, S., & Wardati, E. (2026). Pemberdayaan UMKM Desa Semat melalui Pembinaan Pencatatan Keuangan Usaha Berbasis SAK EMKM untuk Desa Wisata. *Jurnal Nusantara Mengabdi (JNM)*, *5*(2), 25–34.

Ramawati, D., & Tridayanti, H. (2020). The Effect of Work Communication, Motivation and Discipline on Employee Performance PT. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, *1*(1), 1–15. https://doi.org/10.56371/ijess.v1i1.23

Ridho, M. S., & Rahmadhani, S. (2026). Integrating digital business strategies and accounting information systems to enhance profit growth: Evidence from culinary MSMEs. *Indonesia Auditing Research Journal*, *15*(2), 115–125.

Ruliyanti, S., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Lampung. *Jurnal Ilmiah Pusdansi*, *1*(2), 1–14. http://pusdansi.org/index.php/pusdansi/article/view/31

Shintia, N., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *10*(3), 1–18. https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/

Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, *11*(2), 40–53. https://doi.org/10.37151/jsma.v11i2.5

Sugihartini, K. E., Kepramareni, P., & Pradnyawati, S. O. (2022). Pengaruh Partisipasi Pemakai, Dukungan Manajemen Puncak, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Kharisma*, *4*(2), 1–10. https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/

Swahyuni, N. K., & Adnantara, K. F. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal dan Audit Internal terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, *6*(1), 45–56.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *6*(3), 142–150. https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637