

Pengaruh Motivasi Intrinsik, *Work Life Balance*, dan *Artificial Intelligence* (AI) Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Pada Pegawai Dinas Kominfo Provinsi Lampung)

Martha Nur'aini¹, Fatih Fuadi², Okta Supriyaningsih³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

*Email: marthanuraini758@gmail.com

Abstrak

Transformasi digital di sektor publik menuntut peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada instansi yang berperan dalam layanan informasi dan tata kelola teknologi seperti Dinas Kominfo Provinsi Lampung. Dalam konteks tersebut, motivasi intrinsik, work life balance, dan pemanfaatan artificial intelligence (AI) dipandang sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kualitas dan produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, work life balance, dan AI terhadap kinerja pegawai dalam perspektif etika bisnis Islam yang menekankan amanah, ihsan, kejujuran, dan tanggung jawab dalam bekerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory melalui survei kuesioner skala Likert. Populasi penelitian berjumlah 65 pegawai dan sampel sebanyak 45 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda disertai uji kualitas instrumen dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi intrinsik, work life balance, dan AI belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada taraf signifikansi 5 persen, meskipun model cenderung mendekati signifikan. Secara parsial, motivasi intrinsik dan AI berpengaruh positif namun tidak signifikan, sedangkan work life balance berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Dalam perspektif etika bisnis Islam, temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya mengandalkan dorongan individu dan penggunaan teknologi, tetapi memerlukan penguatan budaya amanah dan tata kelola kerja yang adil agar pemanfaatan AI dan keseimbangan kerja benar benar mendukung kinerja.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, *Work Life Balance*, *Artificial Intelligence*, Kinerja Pegawai, Perspektif Etika Bisnis Islam

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu penentu utama keberhasilan organisasi sektor publik dalam mencapai target layanan, efektivitas program, serta akuntabilitas birokrasi. Dalam konteks instansi pemerintah yang bergerak di bidang komunikasi dan informatika, tuntutan kinerja semakin tinggi karena organisasi tidak hanya menjalankan administrasi pemerintahan, tetapi juga berperan sebagai penggerak transformasi digital dan penyedia layanan informasi publik. Perkembangan teknologi digital mendorong perubahan cara kerja birokrasi, mulai dari pengelolaan data, pelayanan berbasis sistem, hingga penggunaan kecerdasan buatan untuk mendukung pengambilan keputusan dan operasional organisasi. Namun, perubahan tersebut tidak otomatis meningkatkan kinerja. Dampaknya sangat bergantung pada kesiapan pegawai dan kondisi kerja yang mendukung produktivitas, termasuk aspek motivasi dan keseimbangan kehidupan kerja.

Salah satu faktor internal yang sering dikaitkan dengan kinerja adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk bekerja karena pekerjaan dipandang bermakna, menantang, atau memberikan kepuasan personal, bukan semata karena imbalan eksternal. Dalam literatur perilaku organisasi, motivasi intrinsik dipandang mampu mendorong konsistensi usaha, ketekunan, dan kualitas hasil kerja karena individu cenderung terlibat secara aktif dan menikmati proses pencapaian target. Bukti empiris juga menunjukkan bahwa penguatan aspek intrinsik terkait motivasi dapat berasosiasi dengan performa pegawai melalui mekanisme psikologis seperti meningkatnya keterlibatan kerja dan dorongan untuk berprestasi (Khan dkk., 2021). Di sektor publik, relevansi motivasi internal menjadi semakin

penting karena karakter pekerjaan birokrasi sering kali menuntut ketelitian, kepatuhan prosedur, serta pelayanan berorientasi publik yang membutuhkan komitmen personal.

Selain motivasi intrinsik, *work life balance* juga menjadi perhatian besar dalam studi kinerja pegawai modern. *Work life balance* menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola peran pekerjaan dan peran kehidupan personal secara selaras sehingga tekanan dari salah satu domain tidak mengganggu domain lain. Ketidakseimbangan dapat memunculkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja, sementara keseimbangan yang baik cenderung memperkuat kepuasan kerja, stabilitas emosi, dan keberlanjutan produktivitas. Hubungan *work life balance* dengan kinerja telah ditunjukkan pada berbagai konteks organisasi, termasuk melalui jalur mediasi seperti kepuasan kerja dan dukungan atasan (Islam dkk., 2022). Dalam era pascapandemi, pola kerja fleksibel dan digitalisasi membuat *work life balance* menjadi isu yang semakin kompleks karena batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi lebih kabur, khususnya ketika komunikasi pekerjaan dapat terjadi setiap saat melalui perangkat digital (Vyas, 2022). Karena itu, instansi pemerintah yang mengadopsi sistem kerja digital perlu memahami bagaimana *work life balance* pegawai terjaga agar adaptasi teknologi tidak berubah menjadi sumber tekanan baru.

Di sisi lain, perkembangan *artificial intelligence* memperkenalkan dimensi baru yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. AI tidak hanya dipahami sebagai teknologi otomasi, tetapi juga sebagai sistem pendukung kerja yang dapat meningkatkan kecepatan pemrosesan informasi, kualitas layanan, serta akurasi keputusan berbasis data. Pada praktik organisasi modern, penerapan AI dapat meningkatkan produktivitas terutama pada pekerjaan yang memiliki pola berulang dan membutuhkan pengolahan informasi dalam jumlah besar. Bukti kuat tentang dampak AI terhadap produktivitas kerja ditunjukkan melalui studi lapangan pada asisten percakapan berbasis AI di lingkungan layanan pelanggan yang meningkatkan output kerja dan mempercepat proses penyelesaian tugas, terutama bagi pekerja yang kurang berpengalaman (Brynjolfsson dkk., 2025). Temuan semacam ini memperkuat argumen bahwa AI dapat menjadi alat peningkat kinerja, namun efeknya tidak seragam dan dapat berbeda menurut tingkat kompetensi pegawai serta karakteristik pekerjaan.

Dalam sektor publik, penerapan AI membawa peluang sekaligus tantangan. Peluangnya meliputi perbaikan efisiensi layanan publik, peningkatan kualitas respons, dan penguatan tata kelola berbasis data. Namun, tantangannya berkaitan dengan kesiapan organisasi, tata kelola, risiko privasi, serta kesesuaian AI dengan nilai dan prosedur birokrasi. Sejumlah kajian menegaskan bahwa adopsi AI di pemerintahan dipengaruhi faktor lingkungan organisasi, kapasitas absorpsi, dan adanya ketegangan nilai publik seperti transparansi dan keadilan (Madan & Ashok, 2023). Selain itu, adopsi AI di organisasi publik sering menghadapi dilema antara kebutuhan inovasi yang menuntut eksperimen dan fleksibilitas dengan identitas organisasi publik yang cenderung formal dan kaku (Selten & Klievink, 2024). Artinya, dampak AI terhadap kinerja pegawai tidak bisa dilepaskan dari cara instansi mengelola proses perubahan, pelatihan, dan penataan ulang proses kerja.

Isu implementasi AI juga berkaitan dengan pengalaman pegawai garis depan dan penerimaan pemangku kepentingan. Dalam konteks layanan pemerintah berbasis chatbot atau asisten digital, preferensi desain dan nilai publik memengaruhi penerimaan, termasuk pada petugas layanan yang berinteraksi langsung dengan warga (Hemesath & Tepe, 2024). Pada level organisasi, transformasi yang ditopang AI tidak sekadar memasang sistem baru, tetapi menuntut perubahan sosioteknis, peran kerja, dan mekanisme koordinasi agar AI benar benar memperkuat proses inti organisasi (Tangi dkk., 2025). Dengan demikian, kajian tentang AI dan kinerja pegawai pemerintah perlu memasukkan aspek manusia, termasuk motivasi dan keseimbangan peran, bukan hanya aspek teknologinya.

Penggunaan AI dan algoritma dalam pengelolaan kerja juga memunculkan isu tata kelola dan peran manajer. Literatur tentang *algorithmic management* menunjukkan bahwa algoritma dapat mengambil fungsi manajerial seperti pemantauan, penjadwalan, hingga evaluasi performa, yang berpotensi mengubah pengalaman kerja pegawai (Meijerink & Bondarouk, 2021). Dalam situasi tersebut, peran manajer manusia tetap penting untuk menjaga kepercayaan dan legitimasi proses penilaian kinerja, terutama ketika sistem berbasis algoritma digunakan dalam manajemen performa (Korsgaard, 2024). Ini relevan bagi instansi pemerintah yang mengedepankan akuntabilitas karena

penilaian kinerja harus tidak hanya efektif, tetapi juga dapat dipertanggungjawabkan secara prosedural.

Dalam perspektif etika bisnis Islam, semangat kerja, keseimbangan hidup, dan pemanfaatan teknologi yang bijak mencerminkan nilai ihsan dan amanah, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bernilai ibadah. Oleh karena itu, motivasi intrinsik, work life balance, dan pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) harus dijalankan sesuai prinsip syariah. Motivasi intrinsik muncul dari kesadaran bahwa bekerja adalah amanah, work life balance mencerminkan tuntunan Islam agar hidup seimbang, dan penggunaan AI harus dilakukan secara jujur, adil, dan tidak merugikan pihak lain. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10 :

تُفْلِحُونَ لَأَعْلَمَنَّ اللَّهُ وَأَذْكُرُوا اللَّهُ فَضْلٍ مِنْ وَابْتَعُوا الْأَرْضِ فِي فَاَنْتَشِرُوا الصَّلَاةَ قُضِيَتْ فَاِذَا

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Dalam Tafsir al-Munir, Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, pada ayat diatas menjelaskan pengertian bahwa pekerjaan seorang Mukmin hendaknya senantiasa diiringi dan dibarengi dengan mengingat Allah SWT, berdzikir kepada-Nya dan senantiasa menanamkan kesadaran bahwa Allah SWT selalu mengawasi (muraaaqabah) sehingga kecintaan kepada dunia tidak sampai menguasai dirinya, serta senantiasa mengingat Allah SWT dan menanamkan bahwa muraaaqabah bisa mewujudkan keberuntungan, keselamatan, kesuksesan, dan keberhasilan di dunia dan akhirat (Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, 2013). Pesan ini menegaskan bahwa bekerja adalah bagian dari ketaatan, selama dilakukan secara profesional, jujur, dan penuh tanggung jawab. Ayat tersebut juga mengingatkan agar setiap aktivitas pekerjaan memberi manfaat, tidak menimbulkan kerusakan, serta dilakukan dengan mengingat Allah dalam segala keadaan. Dengan demikian, kinerja pegawai harus dilandasi niat yang benar, etika yang sesuai ajaran Islam, serta komitmen menjaga keseimbangan antara ibadah dan aktivitas duniawi.

Meskipun berbagai studi telah membahas motivasi intrinsik, work life balance, dan AI dalam kaitannya dengan performa, masih terdapat celah penelitian ketika ketiganya diuji secara simultan pada konteks organisasi pemerintah daerah yang menghadapi tuntutan transformasi digital. Dinas Kominfo memiliki karakteristik pekerjaan yang dinamis karena berinteraksi dengan isu informasi publik, layanan digital, pengelolaan infrastruktur teknologi, serta koordinasi lintas instansi. Pekerjaan semacam ini menuntut pegawai yang adaptif, termotivasi, dan mampu menjaga keseimbangan peran agar performa tetap stabil. Di sisi lain, dorongan pemerintah untuk mempercepat digitalisasi dan memanfaatkan AI dapat meningkatkan beban adaptasi pegawai. Karena itu, memahami kontribusi motivasi intrinsik dan work life balance menjadi penting untuk menjelaskan apakah AI menjadi penguat kinerja atau justru memunculkan tekanan baru yang menurunkan efektivitas kerja.

Penelitian ini mengambil fokus pada pengaruh motivasi intrinsik, work life balance, dan artificial intelligence terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Lampung. Motivasi intrinsik diposisikan sebagai sumber daya psikologis yang mendorong kualitas usaha kerja. Work life balance dipandang sebagai kondisi yang menjaga keberlanjutan energi dan fokus pegawai. Sementara itu, Artificial Intelligence diposisikan sebagai sumber daya teknologi yang dapat mempercepat proses kerja, memperluas kapasitas analitik, dan membantu pengambilan keputusan. Interaksi ketiga faktor ini dapat membentuk variasi kinerja yang khas, terutama ketika pegawai memiliki motivasi intrinsik yang kuat dan kondisi work life balance yang memadai dalam menghadapi tuntutan transformasi digital dalam penggunaan AI.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji bagaimana faktor psikologis dan teknologi berperan dalam membentuk kinerja pegawai di tengah tuntutan transformasi digital pada instansi pemerintah. Dalam konteks Dinas Kominfo Provinsi Lampung, dinamika pekerjaan yang kompleks serta penerapan artificial intelligence menuntut adanya keseimbangan antara motivasi individu, kondisi kerja, dan pemanfaatan teknologi. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Lampung?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Lampung?
3. Apakah *Artificial Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Lampung?
4. Apakah Motivasi Intrinsik, *Work Life Balance*, dan *Artificial Intelligence* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Lampung?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini disusun untuk menguji hubungan antara variabel motivasi intrinsik, *work life balance*, dan *artificial intelligence* terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, diduga bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta *artificial intelligence* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Lampung. Dengan demikian, hipotesis ini diajukan sebagai dugaan sementara yang akan dibuktikan melalui analisis data empiris dalam penelitian berikut:

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Menurut *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan menjelaskan bahwa perilaku individu dalam bekerja dipengaruhi oleh dorongan yang berasal dari dalam diri atau motivasi intrinsik. Teori ini menegaskan bahwa motivasi intrinsik muncul ketika individu melakukan pekerjaan karena adanya rasa ketertarikan, kepuasan, dan makna terhadap pekerjaan itu sendiri, bukan semata-mata karena dorongan eksternal seperti imbalan finansial atau pengawasan. Dalam konteks organisasi, motivasi intrinsik berperan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja dengan kesadaran, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Ryan, 2023).

Dalam hubungannya dengan kinerja pegawai, *Self-Determination Theory* menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan ketekunan, konsistensi, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang bersumber dari dalam diri memungkinkan pegawai untuk tetap bekerja secara optimal meskipun tanpa pengawasan yang ketat, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor internal yang signifikan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut ini:

H1 : Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Teori *Work Life Balance* yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins, dan Shaw merupakan salah satu landasan utama dalam menjelaskan bagaimana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut teori ini, *work life balance* adalah keadaan di mana individu dapat mencapai keseimbangan dalam tiga dimensi utama, yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Dalam dimensi *time balance*, pegawai yang mampu mengatur waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memiliki energi yang cukup untuk menjalankan tugas secara optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan waktu dapat menyebabkan kelelahan (*burnout*) yang berdampak pada penurunan kinerja. Pada dimensi *involvement balance*, keterlibatan yang seimbang memungkinkan pegawai untuk tetap fokus dan berkomitmen terhadap pekerjaannya tanpa terganggu oleh konflik peran. Hal ini akan meningkatkan kualitas penyelesaian tugas dan tanggung jawab kerja. Sementara itu, pada dimensi *satisfaction balance*, kepuasan yang dirasakan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi akan mendorong motivasi intrinsik pegawai, sehingga mereka bekerja lebih produktif dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Wong dkk., 2023).

Dengan demikian, berdasarkan teori tersebut, semakin baik *work life balance* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, jika terjadi ketidakseimbangan, maka kinerja pegawai cenderung menurun akibat meningkatnya stres,

konflik peran, dan ketidakpuasan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Work Life Balance Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Artificial Intelligence terhadap Kinerja Pegawai

Menurut *Technology Acceptance Model* (TAM) Theory yang dikemukakan oleh Fred D. Davis merupakan model teoritis yang digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi penerimaan serta penggunaan teknologi informasi oleh individu. TAM menekankan bahwa penerimaan teknologi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sistem, tetapi lebih dipengaruhi oleh persepsi pengguna terhadap teknologi tersebut. Dalam model ini, terdapat dua konstruk utama, yaitu *perceived usefulness* dan *perceived ease of use*. *Perceived usefulness* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan individu bahwa penggunaan suatu teknologi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya, sedangkan *perceived ease of use* adalah tingkat keyakinan bahwa teknologi tersebut mudah dipahami dan digunakan tanpa memerlukan usaha yang besar (Al-Adwan dkk., 2023).

Technology Acceptance Model (TAM) memiliki relevansi yang kuat dengan penelitian ini karena digunakan sebagai landasan teoritis untuk menjelaskan bagaimana pegawai menerima dan menggunakan teknologi Artificial Intelligence (AI) dalam mendukung aktivitas kerja. Dalam konteks penelitian ini, persepsi pegawai terhadap kegunaan AI (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaannya (*perceived ease of use*) memengaruhi sikap serta niat pegawai dalam memanfaatkan teknologi tersebut secara berkelanjutan. Penerimaan teknologi AI yang baik akan membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, pemanfaatan AI yang dirasakan bermanfaat dan mudah digunakan juga dapat membantu pengelolaan beban kerja secara lebih optimal, yang berdampak pada terciptanya work life balance yang lebih baik. Dengan demikian, TAM dalam penelitian ini berperan sebagai kerangka konseptual untuk menjelaskan hubungan antara penerimaan teknologi AI dengan kinerja pegawai dan work life balance, serta bagaimana teknologi dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Artificial Intelligence Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

4. Pengaruh Motivasi intrinsik, Work life balance, dan Artificial intelligence terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Etika Bisnis Islam

Menurut Ali Abbas, Teori *Islamic Work Ethics* (IWE) merupakan seperangkat nilai kerja yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis yang menempatkan pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan amanah. Konsep ini menekankan bahwa kerja tidak hanya bertujuan memperoleh penghasilan, tetapi juga mengandung nilai spiritual sehingga mendorong individu untuk bekerja secara jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan profesional (Ningsih & Irkhani, 2025).

Dalam konteks kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Lampung, penerapan nilai-nilai *Islamic Work Ethics* dapat mendorong peningkatan kualitas kerja, ketepatan pelayanan informasi publik, serta tanggung jawab dalam pengelolaan teknologi dan data. Pegawai yang bekerja dengan landasan amanah dan profesionalisme cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bersifat intrinsik dan berlandaskan pada kesadaran moral dan spiritual. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4 : Motivasi intrinsik, Work life balance, dan Artificial intelligence secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam kerangka yang lebih luas, temuan penelitian ini diharapkan memberi kontribusi empiris terhadap literatur kinerja sektor publik, terutama dalam menjelaskan keterkaitan faktor manusia dan teknologi secara terpadu. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Dinas Kominfo Provinsi Lampung dalam merancang strategi penguatan kinerja yang tidak hanya berfokus pada target dan evaluasi, tetapi juga pada pengembangan motivasi intrinsik, kebijakan keseimbangan kehidupan kerja, serta tata kelola implementasi AI yang

berpihak pada produktivitas dan pengalaman kerja pegawai. Pendekatan yang menyeimbangkan aspek manusia dan teknologi menjadi semakin penting agar transformasi digital tidak berhenti pada implementasi sistem, melainkan benar benar menghasilkan peningkatan kinerja organisasi publik secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research untuk menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik (X1), work life balance (X2), dan pemanfaatan artificial intelligence atau AI (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner skala Likert 1 sampai 5, di mana skor variabel diperoleh dari penjumlahan atau perataan skor item pada masing-masing konstruk. Penelitian dilaksanakan pada pegawai Dinas Kominfo Provinsi Lampung. Populasi penelitian berjumlah 65 pegawai, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 45 responden. Pengambilan sampel dapat dinyatakan menggunakan simple random sampling atau proporsional per bidang apabila terdapat pembagian unit kerja, dengan pertimbangan bahwa ukuran sampel 45 responden memadai untuk analisis regresi berganda dengan tiga variabel prediktor.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, meliputi nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi pada masing-masing variabel penelitian. Kedua, dilakukan uji kualitas instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Validitas item dinilai menggunakan corrected item total correlation dengan ketentuan item dinyatakan valid apabila nilai korelasinya memenuhi batas kelayakan yang ditetapkan, sedangkan reliabilitas instrumen diukur dengan Cronbach's Alpha dan dinyatakan reliabel apabila nilainya minimal 0,70. Setelah instrumen dinyatakan layak, dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat regresi linear berganda. Normalitas residual diuji melalui Normal P-P Plot dan dapat diperkuat dengan uji Shapiro-Wilk mengingat jumlah sampel 45 responden; residual dinilai normal apabila titik pada P-P Plot mengikuti garis diagonal dan nilai signifikansi uji Shapiro-Wilk lebih besar dari 0,05. Multikolinearitas diuji menggunakan nilai tolerance dan VIF, dengan kriteria tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Selanjutnya, heteroskedastisitas diuji menggunakan uji Glejser atau scatterplot, dengan ketentuan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan pola sebaran residual tidak membentuk pola tertentu.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan model regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, di mana a merupakan konstanta, b_1 – b_3 merupakan koefisien regresi masing-masing variabel independen, dan e adalah error. Signifikansi pengaruh parsial masing-masing variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y diuji menggunakan uji t, sedangkan pengaruh simultan ketiga variabel independen terhadap kinerja diuji menggunakan uji F pada tabel ANOVA. Kriteria pengambilan keputusan menggunakan taraf signifikansi 0,05, yaitu hipotesis diterima apabila p value kurang dari 0,05. Selain itu, koefisien determinasi R Square dan Adjusted R Square digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi intrinsik, work life balance, dan pemanfaatan AI dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik (X1), Work Life Balance (X2), dan Artificial Intelligence/AI (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai Dinas Kominfo Provinsi Lampung dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Tabel 1. Output Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 ^a	.161	.100	2.43825

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Uji SPSS 2025

Berdasarkan output Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,401 yang menunjukkan hubungan simultan antara ketiga variabel independen dengan kinerja berada pada kategori lemah–sedang. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,161 menunjukkan bahwa sebesar 16,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi intrinsik, work life balance, dan AI, sedangkan 83,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Pada kategori 16,1% nilai R Square ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan variabel yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai aspek lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, serta disiplin kerja yang belum dimasukkan dalam penelitian ini. Selain itu, keterbatasan pada jumlah sampel dan karakteristik responden juga dapat memengaruhi rendahnya kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R Square yang rendah tidak selalu menunjukkan bahwa model penelitian buruk, karena dalam penelitian sosial dan manajemen perilaku manusia, nilai koefisien determinasi yang rendah masih dapat diterima apabila variabel independen memiliki hubungan dan kontribusi terhadap variabel dependen. Kemudian pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,100 mengindikasikan bahwa kontribusi model setelah penyesuaian jumlah variabel dan sampel adalah sebesar 10,0%, dengan Std. Error of the Estimate sebesar 2,43825.

Tabel 2. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.829	3	15.610	2.626	.063 ^b
	Residual	243.748	41	5.945		
	Total	290.578	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Uji SPSS 2025

Berdasarkan uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 2,626 dengan signifikansi 0,063. Pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik, work life balance, dan AI secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, nilai signifikansi 0,063 menunjukkan hasil yang mendekati signifikan, sehingga apabila menggunakan taraf signifikansi 10% ($\alpha = 0,10$), model dapat dikatakan signifikan secara marginal.

Tabel 3. Hasil Uji parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.047	3.552		3.392	.002		
	X1	.295	.178	.302	1.653	.106	.612	1.633
	X2	-.252	.188	-.228	-1.341	.187	.707	1.415
	X3	.224	.163	.216	1.381	.175	.837	1.194

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Uji SPSS 25

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada taraf 5%. Motivasi intrinsik memiliki koefisien regresi positif (B = 0,295) dengan nilai t sebesar 1,653 dan signifikansi 0,106, sehingga pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan. Work life balance memiliki koefisien regresi negatif (B = -0,252) dengan nilai t sebesar -1,341 dan signifikansi 0,187, yang berarti pengaruhnya negatif dan tidak signifikan. Selanjutnya, AI memiliki koefisien regresi positif (B = 0,224) dengan nilai t sebesar 1,381 dan

signifikansi 0,175, sehingga pengaruhnya positif namun tidak signifikan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 12,047 + 0,295X_1 - 0,252X_2 + 0,224X_3$. Berdasarkan standardized coefficients (Beta), variabel yang memiliki pengaruh relatif paling besar adalah motivasi intrinsik ($\beta = 0,302$), diikuti AI ($\beta = 0,216$), dan work life balance ($\beta = -0,228$), meskipun seluruhnya belum signifikan secara statistik.

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas, karena seluruh nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada jauh di bawah 10. Secara rinci, nilai VIF untuk motivasi intrinsik sebesar 1,633, work life balance sebesar 1,415, dan AI sebesar 1,194. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan pada taraf 5% ketiga variabel independen belum terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja masih relatif terbatas, sehingga terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang kemungkinan lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi intrinsik, work life balance, dan artificial intelligence (AI) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Lampung perlu dipahami dalam kerangka bahwa kinerja aparatur pemerintah umumnya terbentuk oleh kombinasi faktor individu, faktor organisasi, serta faktor sistem kerja dan regulasi. Pada organisasi publik, variasi kinerja sering kali tidak hanya ditentukan oleh dorongan personal, tetapi juga oleh faktor budaya organisasi kerja, standar prosedur, pembagian tugas birokratis, sistem penilaian kinerja, serta dukungan sumber daya dan teknologi yang tersedia. Dalam perspektif etika bisnis Islam, kerja diposisikan sebagai amanah dan bentuk tanggung jawab, sehingga kualitas kinerja dipandang tidak semata hasil target administratif, tetapi juga mencerminkan kesungguhan, ketelitian, dan nilai keadilan dalam menjalankan tugas. Kerangka nilai tersebut menempatkan motivasi, keseimbangan peran hidup, dan penggunaan teknologi sebagai instrumen yang idealnya menguatkan kualitas pelayanan.

Motivasi Intrinsik dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut belum signifikan secara statistik. Hal ini berarti bahwa secara kecenderungan, semakin tinggi motivasi intrinsik pegawai, maka kinerja juga cenderung meningkat, tetapi bukti empiris dalam penelitian ini belum cukup kuat untuk memastikan adanya pengaruh yang nyata. Tidak signifikannya pengaruh motivasi intrinsik juga dapat disebabkan oleh kondisi di mana tingkat motivasi pegawai relatif seragam. Ketika sebagian besar pegawai memiliki tingkat motivasi yang hampir sama, maka perbedaan kinerja yang muncul tidak cukup dipengaruhi oleh variasi motivasi tersebut. Dengan kata lain, motivasi intrinsik tetap ada dan berperan dalam membentuk perilaku kerja, tetapi tidak menjadi faktor pembeda utama dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Secara konseptual, motivasi intrinsik adalah dorongan internal untuk bekerja karena pekerjaan itu sendiri dianggap bermakna, menantang, dan memberikan kepuasan psikologis seperti rasa kompeten dan otonomi. Dorongan ini lazim dikaitkan dengan upaya kerja yang konsisten dan kualitas pelaksanaan tugas yang lebih baik, terutama ketika pegawai merasakan adanya makna kerja dan kesempatan berkembang. Temuan empiris menunjukkan bahwa reward intrinsik dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja sebagai mekanisme mediasi. Hal ini ditunjukkan melalui penelitian yang menegaskan hubungan positif antara intrinsic rewards dan employee performance, dengan motivasi sebagai penghubung yang penting dalam hubungan tersebut (Manzoor dkk., 2021). Dengan demikian, secara teoritis, motivasi intrinsik seharusnya mendorong kinerja pegawai karena pegawai terdorong untuk bekerja bukan hanya karena tuntutan eksternal, tetapi karena kesadaran nilai dan kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Namun, pada konteks instansi pemerintah, pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja dapat menjadi lebih lemah atau tidak tampak signifikan apabila variasi motivasi antarpegawai relatif homogen. Dalam organisasi birokrasi, sistem kerja yang sangat prosedural cenderung menstandarkan perilaku kerja, sehingga pengaruh motivasi personal bisa tertutup oleh dominasi aturan dan mekanisme administratif. Selain itu, pengukuran kinerja dalam birokrasi sering berbasis

kepatuhan dan penyelesaian tugas sesuai SOP, yang kadang kurang sensitif untuk menangkap aspek kualitas kinerja yang lahir dari motivasi intrinsik, seperti kreativitas, inovasi, atau inisiatif.

Dari sisi penguatan perspektif etika bisnis Islam, etos kerja Islam menekankan kerja yang sungguh sungguh, jujur, bertanggung jawab, dan bernilai ibadah. Dalam konteks ini, motivasi intrinsik tidak hanya dipahami sebagai kebutuhan psikologis, tetapi juga sebagai kesadaran moral untuk bekerja benar karena Allah mengawasi dan menilai amanah pekerjaan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa Islamic work ethics berhubungan dengan performa melalui jalur motivasi intrinsik, sehingga meningkatnya spiritualitas dan nilai internal dapat memperkuat kinerja (Hassi dkk., 2021). Artinya, ketika motivasi intrinsik ditopang oleh internalisasi nilai amanah dan ihsan, maka pegawai lebih mungkin menjaga kualitas kerja, disiplin, dan konsistensi meskipun tidak selalu diawasi..

Dalam kajian meta analitik mengenai motivasi kerja dalam kerangka *self determination theory*, ditemukan bahwa jenis motivasi yang lebih *self determined* memiliki kontribusi yang bermakna pada outcome kerja, termasuk perilaku dan performa, meskipun kekuatannya dapat bervariasi tergantung konteks dan desain organisasi (Van den Broeck dkk., 2021) Temuan tersebut menegaskan bahwa motivasi intrinsik bersifat penting, tetapi dampaknya sangat kontekstual. Untuk Dinas Kominfo, motivasi intrinsik kemungkinan akan lebih berpengaruh ketika organisasi menyediakan ruang otonomi yang terukur, umpan balik yang adil, serta pengembangan kompetensi yang jelas. Ketika elemen tersebut minim, motivasi intrinsik tetap ada secara nilai, tetapi efek statistiknya terhadap kinerja dapat menjadi tidak kuat.

Work Life Balance dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik diatas menunjukkan bahwa work life balance memiliki arah hubungan negatif terhadap kinerja pegawai dan tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini berarti bahwa peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak serta-merta diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, bahkan dalam konteks tertentu cenderung menunjukkan arah hubungan yang berlawanan, meskipun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Fenomena ini juga dapat dijelaskan oleh kondisi kerja di lingkungan birokrasi yang memiliki jam kerja relatif teratur dan sistem kerja yang sudah terstruktur. Hal ini menyebabkan tingkat work life balance antar pegawai cenderung tidak jauh berbeda, sehingga pengaruhnya terhadap variasi kinerja menjadi kurang terlihat. Di sisi lain, dalam era digitalisasi dan penggunaan teknologi, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Pegawai tetap dapat menerima tuntutan pekerjaan di luar jam kerja melalui perangkat digital, sehingga persepsi work life balance tidak selalu mencerminkan kondisi kerja yang sesungguhnya.

Work life balance menggambarkan kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan personal dan keluarga. Secara teori, keseimbangan ini menurunkan stres, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan mendorong kinerja yang lebih stabil. Penelitian menunjukkan bahwa work life balance dapat meningkatkan job satisfaction dan job performance, serta job satisfaction berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan tersebut (Susanto dkk., 2022). Temuan ini memberi pesan bahwa work life balance sering bekerja melalui jalur psikologis pegawai yang merasa hidupnya seimbang cenderung lebih puas dan pada akhirnya berkinerja lebih baik.

Akan tetapi, hubungan work life balance dan kinerja juga dapat bersifat tidak langsung dan dipengaruhi faktor lain, seperti dukungan atasan dan tekanan beban kerja. Studi yang menguji interface work life, stress, job satisfaction, dan job performance menunjukkan bahwa tekanan beban kerja dan konflik peran dapat meningkatkan stres dan menurunkan kepuasan yang kemudian berdampak ke performa (Haar dkk., 2022). Ini berarti, bila work life balance diukur tanpa mempertimbangkan tekanan kerja, maka pengaruhnya pada kinerja bisa tampak lemah atau tidak stabil. Di instansi layanan publik, work life balance juga kadang terbentuk bukan karena sistem kerja yang sehat, tetapi karena variasi beban layanan yang naik turun, sehingga interpretasinya perlu sangat hati hati.

Dalam perspektif etika bisnis Islam, keseimbangan hidup dipandang sebagai bagian dari menjaga kemaslahatan dan menghindari mudarat. Islam mendorong keseimbangan antara kewajiban kerja, kewajiban keluarga, dan ibadah. Karena itu, work life balance yang sehat idealnya

bukan mengurangi tanggung jawab kerja, tetapi mengatur porsi hidup agar pegawai tidak burnout sehingga tetap mampu menunaikan amanah pekerjaan secara berkualitas. Jika pada hasil penelitian *work life balance* tidak berkorelasi kuat dengan kinerja, kemungkinan penyebabnya adalah indikator kinerja yang lebih menekankan output administratif dan kepatuhan, sehingga efek *work life balance* pada kualitas kerja jangka panjang tidak tertangkap oleh ukuran kinerja yang digunakan.

Organisasi publik sering memiliki jam kerja formal dan mekanisme cuti yang relatif jelas. Kondisi ini dapat membuat *work life balance* antarpegawai tidak terlalu bervariasi, sehingga hubungan statistiknya dengan kinerja menjadi lebih kecil. Di sisi lain, bila pegawai menghadapi tekanan layanan digital, target program, atau tuntutan respons cepat, maka *work life balance* dapat terganggu, tetapi dampaknya mungkin muncul lewat stres dan kelelahan, bukan langsung ke angka kinerja. Karena itu, pembahasan hasil perlu menekankan bahwa *work life balance* adalah variabel yang sering beroperasi melalui mediator seperti kesejahteraan dan kepuasan kerja.

Artificial Intelligence (AI) dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik diatas menunjukkan bahwa pemanfaatan artificial intelligence (AI) memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut belum signifikan. Hal ini berarti bahwa penggunaan AI cenderung mendukung peningkatan kinerja, tetapi kontribusinya belum cukup kuat untuk memberikan dampak yang nyata dalam konteks penelitian ini. Fenomena ini dapat dijelaskan oleh beberapa kondisi. Pertama, implementasi AI di instansi pemerintah sering kali masih berada pada tahap awal, sehingga penggunaannya belum terintegrasi secara menyeluruh dalam proses kerja utama. Kedua, tingkat literasi dan kompetensi pegawai dalam memanfaatkan teknologi AI mungkin belum merata, sehingga potensi teknologi tersebut belum dimanfaatkan secara optimal. Ketiga, sistem kerja birokrasi yang masih menekankan prosedur dan administrasi dapat membuat penggunaan AI hanya bersifat pendukung, bukan sebagai faktor utama yang menentukan kinerja.

AI dalam organisasi juga dapat dipahami sebagai sistem atau aplikasi yang membantu otomatisasi, analitik, rekomendasi, dan dukungan pengambilan keputusan. Dalam konteks Dinas Kominfo, AI berpotensi meningkatkan kecepatan layanan, meningkatkan akurasi pengolahan data, memperbaiki kualitas informasi, dan membantu monitoring program. Namun, dampak AI pada kinerja pegawai sangat bergantung pada tingkat integrasi AI ke proses kerja, kompetensi pegawai, dan tata kelola penggunaan teknologi (Valtonen dkk., 2025). Studi ini relevan untuk menjelaskan bahwa AI mungkin tidak langsung menaikkan kinerja jika AI belum benar benar mengoptimalkan tugas inti pegawai. AI menjadi efektif ketika penerapan teknologi menghasilkan perbaikan nyata pada proses kerja, keamanan data, dan kualitas pengambilan keputusan.

Dalam organisasi publik, adopsi AI juga dihadapkan pada ketegangan antara identitas birokrasi yang formal dan kebutuhan AI yang menuntut eksperimen serta fleksibilitas. Penelitian menunjukkan bahwa pengorganisasian adopsi AI pada sektor publik sering bergeser antara pemisahan dan integrasi, dan kompleksitas ini mempengaruhi keberhasilan implementasi (Selten & Klievink, 2024). Hal ini berarti, bila Dinas Kominfo masih berada pada tahap awal adopsi, AI mungkin baru bersifat tambahan dan belum terintegrasi dalam alur kerja utama, sehingga kontribusinya pada kinerja pegawai belum terlihat kuat.

Kajian sistematis mengenai implikasi AI dalam public governance menegaskan bahwa banyak studi masih bersifat eksploratif dan praktik driven, serta menunjukkan bahwa tantangan AI di sektor publik mencakup isu akuntabilitas, transparansi, dan tata kelola (Zuiderwijk dkk., 2021). Dalam perspektif etika bisnis Islam, isu tersebut sangat penting karena penggunaan teknologi harus memenuhi prinsip keadilan, amanah, dan menghindari mudarat. AI yang tidak diatur dengan SOP yang jelas berpotensi menimbulkan bias keputusan, ketidakjelasan pertanggungjawaban, atau bahkan ketidakadilan layanan. Karena itu, AI yang tidak diiringi tata kelola etis bisa tidak meningkatkan kinerja secara nyata, bahkan dapat memunculkan resistensi.

Selain manfaat, AI juga dapat menciptakan tekanan baru melalui pengawasan digital dan kontrol algoritmik. Literatur tentang algorithmic management dan work design menunjukkan bahwa algoritma mampu menjalankan fungsi manajerial seperti monitoring, performance management, dan scheduling yang dapat mengubah job resources dan job demands (Willems dkk., 2022). Perubahan job resources seperti otonomi yang menurun atau tekanan monitoring yang

meningkat dapat mempengaruhi motivasi dan wellbeing. Kondisi ini bisa menjelaskan mengapa AI tidak selalu meningkatkan kinerja, terutama jika pegawai merasa AI digunakan sebagai alat kontrol, bukan alat bantu.

Dari sisi perilaku organisasi, kajian mengenai algorithmic HRM juga menegaskan bahwa penggunaan algoritma dalam fungsi HR dapat membuka peluang efisiensi, tetapi memunculkan tantangan fairness, transparansi keputusan, dan penerimaan pengguna (Meijerink dkk., 2021). Jika persepsi fairness rendah, pegawai cenderung tidak percaya pada sistem dan mengurangi keterlibatan, sehingga dampak AI pada kinerja melemah. Dalam etika Islam, keadilan adalah prinsip fundamental. Maka implementasi AI yang selaras etika perlu menekankan transparansi proses, akuntabilitas keputusan, serta perlindungan hak pegawai.

Studi terbaru juga menguatkan bahwa organisasi sering mendorong kepatuhan penggunaan AI dalam pekerjaan, dan mekanisme seperti performance feedback dapat mempengaruhi bagaimana pegawai menggunakan AI secara tepat (Wei dkk., 2025). Ini menunjukkan bahwa AI tidak otomatis memberi manfaat, tetapi perlu sistem pembinaan dan umpan balik yang memperjelas ekspektasi pemakaian, batasan, serta standar kualitas output.

Sintesis dalam Perspektif Etika Bisnis Islam

Dalam penelitian ini, perspektif etika bisnis Islam dapat digunakan sebagai lensa interpretatif bahwa motivasi, keseimbangan hidup, dan pemanfaatan AI seharusnya mengarah pada nilai amanah dan ihsan, yaitu bekerja optimal dengan niat yang baik dan proses yang benar. Etos kerja Islami juga terbukti berkaitan dengan performa melalui mekanisme motivasi intrinsik. Penelitian menegaskan bahwa spirituality, intrinsic religiosity, dan Islamic work ethics dapat meningkatkan employee performance, dengan intrinsic motivation sebagai mediator yang penting (Hassi dkk., 2021)). Artinya, penguatan nilai etika dapat memperjelas arah motivasi intrinsik sehingga kinerja menjadi lebih konsisten.

Selain itu, penelitian pada *Journal of Business Ethics* menunjukkan bahwa Islamic work ethic dapat meningkatkan task performance melalui psychological capital, dan hubungan tersebut dapat diperkuat oleh ethical leadership (Qasim dkk., 2021). Temuan ini memberi dasar bahwa dalam organisasi publik, motivasi dan kinerja tidak berdiri sendiri, tetapi bergantung pada iklim etis dan kepemimpinan. Dengan kata lain, ketika organisasi memperkuat budaya etis dan kepemimpinan yang adil, motivasi intrinsik pegawai lebih mudah terkonversi menjadi kinerja yang terlihat. Penelitian lain menunjukkan bahwa Islamic work ethics dapat membentuk budaya organisasi yang lebih kuat, yang pada akhirnya mendukung performa dan efektivitas organisasi (Chupradit dkk., 2022). Jika dikaitkan dengan Dinas Kominfo, budaya kerja yang menekankan integritas, akurasi informasi, tanggung jawab publik, dan disiplin layanan digital sejalan dengan nilai Islam dan dapat memperkuat kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan ini, ada tiga implikasi. Pertama, peningkatan motivasi intrinsik tidak cukup hanya melalui slogan atau himbuan, tetapi perlu desain kerja yang memberi makna, kesempatan berkembang, umpan balik yang adil, dan pengakuan yang proporsional. Prinsip amanah dalam etika Islam dapat dijadikan fondasi budaya, sehingga pegawai memahami bahwa kualitas kerja adalah tanggung jawab moral. Kedua, work life balance perlu dipahami sebagai strategi menjaga keberlanjutan kinerja, bukan sekadar fleksibilitas. Program work life balance yang efektif harus disertai manajemen beban kerja yang adil, dukungan atasan, serta penguatan kesehatan mental. Bukti empiris menunjukkan bahwa work life balance mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja, sehingga organisasi perlu mengelola jalur psikologis tersebut (Susanto dkk., 2022). Ketiga, AI perlu ditata sebagai alat augmentasi untuk meningkatkan kualitas kerja, bukan alat kontrol yang menekan otonomi. AI harus diintegrasikan ke proses kerja inti agar manfaatnya nyata, disertai pelatihan literasi AI, SOP penggunaan, dan tata kelola etika untuk mencegah bias serta menjaga akuntabilitas. Literatur sektor publik menunjukkan kompleksitas pengorganisasian adopsi AI, sehingga kebijakan internal sangat menentukan keberhasilan implementasi (Selten & Klievink, 2024).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan judul penelitian yaitu Pengaruh Motivasi Intrinsik, *Work Life Balance*, dan *Artificial Intelligence* (AI) Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam pada Pegawai Dinas Kominfo Provinsi Lampung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut belum signifikan secara statistik pada taraf 5 persen. Hal ini berarti bahwa secara kecenderungan, semakin tinggi motivasi intrinsik pegawai, maka kinerja juga cenderung meningkat, tetapi bukti empiris dalam penelitian ini belum cukup kuat untuk memastikan adanya pengaruh yang nyata.
2. *Work life balance* memiliki arah hubungan negatif terhadap kinerja pegawai dan tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini berarti bahwa peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak serta-merta diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, bahkan dalam konteks tertentu cenderung menunjukkan arah hubungan yang berlawanan, meskipun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik.
3. Pemanfaatan *artificial intelligence* (AI) memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut belum signifikan. Hal ini berarti bahwa penggunaan AI cenderung mendukung peningkatan kinerja, tetapi kontribusinya belum cukup kuat untuk memberikan dampak yang nyata dalam konteks penelitian ini.
4. Dalam perspektif etika bisnis Islam, temuan ini dapat dipahami bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor psikologis, keseimbangan hidup, maupun dukungan teknologi, tetapi sangat bergantung pada internalisasi nilai-nilai etis dalam bekerja. Sintesis dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam perspektif etika bisnis Islam lebih ditentukan oleh keselarasan antara nilai spiritual, sistem organisasi, dan pemanfaatan teknologi. Nilai-nilai seperti amanah, ihsan (bekerja secara optimal), kejujuran, dan tanggung jawab menjadi fondasi utama dalam membentuk perilaku kerja yang berkualitas. Apabila nilai-nilai tersebut belum terintegrasi dalam budaya kerja organisasi, maka motivasi intrinsik, keseimbangan hidup, dan teknologi tidak akan cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara signifikan.
5. Diperlukan adanya penelitian selanjutnya untuk menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja individu dalam perspektif etika bisnis Islam. Penelitian yang lebih mendalam dapat memperluas cakupan analisis, terutama dalam memahami interaksi antara faktor psikologis, sosial, dan teknologi yang mempengaruhi kinerja individu di tempat kerja.

Kesimpulan ini menegaskan bahwa motivasi intrinsik, *work life balance*, dan pemanfaatan *artificial intelligence* (AI) belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun ketiganya menunjukkan kecenderungan hubungan dengan kinerja, pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk memberikan dampak yang nyata. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam konteks organisasi sektor publik tidak hanya bergantung pada dorongan individu, keseimbangan kehidupan, atau dukungan teknologi semata, tetapi lebih ditentukan oleh faktor yang lebih mendasar dan terintegrasi.

Dalam perspektif etika bisnis Islam, temuan ini semakin menegaskan bahwa kinerja yang optimal sangat bergantung pada internalisasi nilai-nilai etis seperti amanah, ihsan, kejujuran, dan tanggung jawab dalam setiap aktivitas kerja. Tanpa adanya penguatan nilai-nilai tersebut dalam budaya organisasi, maka berbagai faktor seperti motivasi, keseimbangan hidup, dan teknologi tidak akan mampu berfungsi secara maksimal dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis dan psikologis, tetapi juga pada penguatan nilai spiritual dan sistem organisasi yang mendukung, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan bermakna.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Adwan, A. S., Li, N., Al-Adwan, A., Abbasi, G. A., Albelbisi, N. A., & Habibi, A. (2023). "Extending the Technology Acceptance Model (TAM) to Predict University Students'

- Intentions to Use Metaverse-Based Learning Platforms". *Education and Information Technologies*, 28(11), 15381–15413. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-11816-3>
- Brynjolfsson, E., Raymond, L., & al., et. (2025). Generative AI at Work. *The Quarterly Journal of Economics*, 140(2). <https://doi.org/10.1093/qje/qjae008>
- Chupradit, S., Jasiyah, R., Alazzawi, F. J. I., Zaroni, A. N., Norvadewi, N., Mahmudiono, T., Sabit, S. H., Suksatan, W., & Bykanova, O. (2022). The impact of Islamic work ethics on organisational culture among Muslim staff. *HTS Theological Studies*, 78(4). <https://doi.org/10.4102/hts.v78i4.7332>
- Haar, J., Roche, M., & Brougham, D. (2022). Workload, work life interface, stress, job satisfaction and job performance. *International Journal of Manpower*, 44(4), 653–671. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- Hassi, A., Balambo, M. A., & Aboramadan, M. (2021). Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee performance in Morocco: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(3), 439–456. <https://doi.org/10.1108/JIABR-05-2020-0131>
- Hemesath, S., & Tepe, M. (2024). Public value positions and design preferences toward AI based chatbots in e government. *Government Information Quarterly*, 41(4), 101985. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2024.101985>
- Islam, A., Jantan, A. H., Yusoff, Y. M., Chong, C. W., & Hossain, M. S. (2022). Work life balance, job satisfaction, and job performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 906876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Khan, M., Khan, M. A., & Tariq, A. (2021). Intrinsic rewards and employee performance with the mediating mechanism of employee motivation. *Frontiers in Psychology*, 12, 563070. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Korsgaard, A. (2024). The role of human managers within algorithmic performance management. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/amr.2022.0058>
- Madan, R., & Ashok, M. (2023). AI adoption and diffusion in public administration. *Government Information Quarterly*, 40(1), 101774. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2022.101774>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I., & Fallatah, S. (2021). The impact of intrinsic motivation on employee performance: The mediating role of employee engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 1–15. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2020-2439>
- Meijerink, J., & Bondarouk, T. (2021). Algorithms as work designers: How algorithmic management influences work design. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100838. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100838>
- Meijerink, J., Boons, M., Keegan, A., & Marler, J. (2021). Algorithmic human resource management: Synthesizing developments and cross disciplinary insights on digital HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(12), 2545–2562. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1925326>
- Ningsih, P. L., & Irkhani, N. (2025). *Internalisasi Etos Kerja Islam: Perspektif Aktualisasi Iman*. 11(04).
- Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili. (2013). *Tafsir Al-Munir Jilid 14*. Gema Insani.
- Qasim, M., Irshad, M., Majeed, M., & Rizvi, S. T. H. (2021). Examining impact of Islamic work ethic on task performance: Mediating effect of psychological capital and a moderating role of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04916-y>
- Ryan, R. M. (2023). *The Oxford handbook of self-determination theory*. Oxford University Press.

- Selten, F., & Klievink, B. (2024). Organizing public sector AI adoption: Navigating between separation and integration. *Government Information Quarterly*, 41(1), 101885. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2023.101885>
- STIE Studi Ekonomi Modern, Sukoharjo, Indonesia, Ratnaningrum, R., Rahmadani, W. S., STIE Studi Ekonomi Modern, Sukoharjo, Indonesia, Kusumajaya, R. A., Universitas Sains dan Teknologi, Semarang, Indonesia, Zusrony, E., Universitas Sains dan Teknologi, Semarang, Indonesia, Hidayat, E. N., & STIE Studi Ekonomi Modern, Sukoharjo, Indonesia. (2024). The Correlation Analysis of Islamic Work Ethic, Islamic Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Journal of Intercultural Management and Ethics*, 7(2), 23–33. <https://doi.org/10.35478/jime.2024.2.03>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 906876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tangi, L., Rodriguez Müller, A. P., & Janssen, M. (2025). AI augmented government transformation: Organisational transformation and the sociotechnical implications of artificial intelligence in public administrations. *Government Information Quarterly*, 42(3), 102055. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2025.102055>
- Valtonen, A., Saunila, M., Ukko, J., Treves, L., & Ritala, P. (2025). AI and employee wellbeing in the workplace: An empirical study. *Journal of Business Research*, 199, 115584. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115584>
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta analysis on self determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Vyas, L. (2022). New normal at work in a post COVID world: Work life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155–167. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>
- Wei, S., Zhang, Y., & Dong, J. Q. (2025). Toward artificial intelligence compliance: Impacts and mechanisms of performance feedback. *Information Systems Research*. <https://doi.org/10.1287/isre.2023.0580>
- Willems, J., Guirguis, K., Steiner, R., & Ebinger, F. (2022). AI driven public services and the privacy paradox. *Public Management Review*. <https://doi.org/10.1080/14719037.2022.2063934>
- Wong, K. P., Teh, P.-L., & Chan, A. H. S. (2023). Seeing the Forest and the Trees: A Scoping Review of Empirical Research on Work-Life Balance. *Sustainability*, 15(4), 2875. <https://doi.org/10.3390/su15042875>
- Zuiderwijk, A., Chen, Y., & Salem, F. (2021). Implications of the use of artificial intelligence in public governance: A systematic literature review and a research agenda. *Government Information Quarterly*, 38(3), 101577. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2021.101577>