

Technology Based Motivation Strategies To Improve Employee Performance In The Digital Era

Salsabila Azizah¹, Sri Mayang Mandra², Salfen Hasri³, Sohiron Sohiron⁴

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau^{1,2,3,4}

*E-mail: salsabilazizah@gmail.com

Abstract

This study aims to explore technology-based motivation strategies in enhancing employee performance, particularly in the digital era and within the context of Islamic educational institutions. Using a library research approach and reviewing the latest academic sources, the findings reveal that digital tools such as performance dashboards, e-reward platforms, and online evaluation systems can significantly improve employees' intrinsic motivation and work ethics. These strategies are reinforced by motivation theories such as expectancy theory (Vroom) and goal-setting theory (Locke & Latham), and contextualized with Islamic values including *amanah* (trust), *muhasabah* (self-evaluation), and *uswah hasanah* (exemplary leadership). Digital work systems not only improve efficiency but can also function as spiritual instruments that strengthen sincerity and intention in work. This study implies that digital transformation must be framed within ethical and spiritual values to ensure meaningful and humane work motivation.

Keywords: work motivation, digital technology, islamic ethics, spiritual work, islamic educational management



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

Pendahuluan

Dunia kerja kini telah memasuki babak baru. Teknologi digital bukan lagi pelengkap, melainkan menjadi inti dari hampir seluruh aktivitas organisasi. Wajah kantor berubah; ruang fisik digantikan dengan platform daring, absensi dilakukan lewat sidik jari digital, target kerja terpantau melalui dashboard otomatis, dan penghargaan karyawan diumumkan melalui notifikasi aplikasi. Dalam arus perubahan yang begitu cepat ini, satu pertanyaan besar muncul: bagaimana agar semangat kerja manusia tetap menyala di tengah dominasi sistem digital?

Bagi banyak organisasi, khususnya lembaga pendidikan Islam, motivasi bukan sekadar dorongan kerja. Ia adalah energi batin, niat yang tulus, dan semangat menunaikan amanah. Ketika pekerjaan menjadi rutinitas sistemik yang dipandu teknologi, ada kekhawatiran bahwa nilai-nilai spiritual dalam bekerja bisa memudar. Namun, di sisi lain, teknologi juga membuka peluang: transparansi yang lebih tinggi, apresiasi yang lebih adil, dan komunikasi yang lebih cepat.

Motivasi kerja pada dasarnya adalah fondasi bagi kinerja yang optimal. Ia menentukan apakah seorang karyawan bekerja dengan setengah hati atau dengan dedikasi penuh. Teori-teori seperti yang disampaikan oleh Luthans (2011:143) dan Colquitt et al. (2014:4) menegaskan bahwa motivasi bukan hanya tentang upah, tetapi tentang makna, pencapaian, dan keadilan. Dalam konteks ini, teknologi dapat berfungsi sebagai jembatan yang memperkuat motivasi jika digunakan secara strategis dan manusiawi.

Teknologi digital memberi kita alat untuk memantau, mengapresiasi, dan membimbing karyawan secara real-time. Sistem e-reward, evaluasi daring, dan komunikasi dua arah secara digital memungkinkan organisasi memberi penghargaan bukan hanya secara materiil, tetapi juga secara moral. Yukl (2013:287) menyebut bahwa penggunaan sistem digital dapat mempercepat penguatan motivasional jika dikaitkan langsung dengan kinerja yang terukur.

Namun, dalam organisasi berbasis nilai seperti UIN Suska Riau, pertanyaan penting tetap perlu diajukan: apakah sistem digital ini juga mampu memperkuat nilai amanah, kerja ikhlas, dan tanggung jawab spiritual? Dalam QS. At-Taubah: 105, Allah memerintahkan, "Bekerjalah kamu, maka Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu...". Ini menegaskan bahwa kerja adalah ibadah, dan motivasi kerja tak boleh lepas dari kesadaran spiritual.

Penelitian terdahulu di lingkungan UIN Suska, seperti yang dilakukan oleh mahasiswa Prof. Salfen Hasri, menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi langsung terhadap kinerja guru (Intan Sari, 2023:63). Sementara itu, di bawah bimbingan Dr. Sohiron, studi mengenai penerapan sistem informasi berbasis web memperkuat gagasan bahwa teknologi dapat mendukung efisiensi kerja yang bernilai strategis (Sohiron, 2023:71). Artinya, ada ruang besar untuk mengintegrasikan sistem digital dengan nilai-nilai motivasional.

Sayangnya, belum banyak kajian yang menggali bagaimana strategi motivasi berbasis teknologi dapat dirancang dan diterapkan dengan pendekatan etika Islami. Inilah yang menjadi kekosongan yang ingin diisi oleh penelitian ini. Dengan melihat motivasi bukan sekadar sebagai fungsi psikologis, melainkan sebagai energi ruhani dalam konteks kerja digital, penelitian ini berusaha merumuskan strategi konkret yang berakar pada teori modern dan nilai-nilai keislaman.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana strategi motivasi berbasis teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di era digital, khususnya di lingkungan organisasi Islam. Penelitian ini juga mencoba menjawab bagaimana prinsip-prinsip keadilan ('*adl*), amanah, dan ikhlas dapat menjadi landasan dalam perancangan sistem digital yang tidak hanya efektif secara kinerja, tetapi juga bernilai secara spiritual.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (*library research*) yang bertujuan untuk mengkaji strategi motivasi berbasis teknologi dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Data dan informasi dikumpulkan dari literatur ilmiah terbitan terbaru, seperti artikel jurnal nasional dan internasional, buku akademik, laporan penelitian, serta karya ilmiah sivitas akademika UIN Suska Riau yang relevan dengan topik. Teknik analisis dilakukan secara deskriptif-analitik dengan pendekatan tematik dan reflektif, yang memungkinkan peneliti menyusun sintesis teori motivasi kerja (pendekatan isi dan proses) serta aplikasi teknologinya dalam lingkungan kerja digital. Dalam proses analisis, peneliti juga mengintegrasikan prinsip-prinsip kerja Islami seperti *ikhlas*, *amanah*, dan *keadilan ('adl)* agar kerangka motivasi tidak hanya fungsional secara psikologis, tetapi juga etis secara spiritual. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Novianti & Suharno (2020: 56), yang menyatakan bahwa studi pustaka memiliki kekuatan dalam membangun kerangka konseptual melalui rekonstruksi sumber-sumber ilmiah terkini secara kritis

Hasil dan Pembahasan

1. Teknologi sebagai Sumber Penguat Motivasi Kerja

Dalam dunia pendidikan Islam masa kini, manajemen lembaga tidak lagi bisa bertumpu pada pendekatan tradisional semata. Perubahan sosial dan perkembangan teknologi menuntut para pemimpin pendidikan untuk beradaptasi dengan sistem kerja yang lebih terstruktur, transparan, dan akuntabel. Teknologi digital hadir sebagai bagian penting dalam transformasi ini, bukan sekadar alat bantu teknis, tetapi sebagai instrumen strategis dalam membangun budaya kerja yang bernilai ibadah dan motivasi yang berkelanjutan.

Secara akademik, teknologi organisasi dapat didefinisikan sebagai penerapan sistematis dari pengetahuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas melalui perangkat, aplikasi, dan sistem terstruktur dalam proses kerja (Daft, 2021: 154). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, teknologi kini digunakan dalam berbagai aspek, mulai dari aplikasi e-kinerja guru, sistem presensi berbasis biometrik, pelaporan daring, hingga platform reward digital. Ketika sistem-sistem ini dirancang secara adil dan berorientasi pada pelayanan, maka ia dapat menjadi penguat motivasi karyawan, khususnya guru dan tenaga kependidikan.

Motivasi kerja, dalam pandangan psikologi organisasi, adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan arah, intensitas, dan ketekunan tertentu dalam mencapai tujuan kerja (Luthans, 2011: 143). Dalam pendidikan Islam, motivasi memiliki dimensi ruhiyah, yaitu kesadaran bahwa kerja adalah amanah dan bagian dari ibadah. Sistem digital dapat memperkuat semangat ini ketika digunakan sebagai alat apresiasi, evaluasi yang objektif, dan pemantauan kinerja yang transparan.

Penerapan teknologi juga sejalan dengan teori Expectancy dari Vroom, yang menyatakan bahwa motivasi meningkat ketika seseorang percaya bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik, dan akan diikuti dengan penghargaan yang setimpal (Luthans, 2011: 144). Misalnya, guru yang tahu bahwa aktivitas mengajarnya tercatat dalam sistem dan berkontribusi langsung terhadap penilaian kinerja, cenderung lebih semangat, karena ada keterhubungan yang jelas antara kerja dan hasil. Apalagi jika penghargaan yang diberikan tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga pengakuan moral di hadapan pimpinan dan komunitas pendidikan.

Dalam perspektif Islam, teknologi juga dapat berfungsi sebagai penjaga amanah kerja. Ketika waktu kerja dan tugas tercatat secara otomatis, maka itu menjadi bagian dari muraqabah, yaitu kesadaran bahwa setiap amal akan dipertanggungjawabkan, baik di dunia maupun akhirat. QS. An-Nisa: 58 mengingatkan: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya..." Maka dari itu, sistem digital di lembaga pendidikan Islam seharusnya tidak dilihat sebagai alat kontrol semata, tetapi sebagai penolong dalam menjaga integritas kerja dan nilai-nilai spiritual.

Studi oleh Intan Sari (2023: 67) menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap sistem manajemen berbasis digital yang adil dan terbuka berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan tanggung jawab profesional. Hal ini menjadi bukti bahwa sistem yang dirancang dengan prinsip Islam, seperti 'adl (keadilan), shidq (kejujuran), dan Ikhlas, akan membangun lingkungan kerja yang sehat secara spiritual dan produktif secara manajerial.

Namun perlu digarisbawahi, teknologi hanyalah instrumen. Jika nilai dasar organisasi tidak menjiwai sistem tersebut, maka teknologi bisa menjadi alat represi dan manipulasi data. Oleh karena itu, perlu melihat tantangan ini bukan dari sisi teknis semata, tetapi dari sisi nilai. Sistem e-kinerja yang Islami bukan hanya mencatat berapa jam guru mengajar, tetapi juga mendorong guru untuk bekerja dengan niat lillah, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan menjadikan kerja sebagai ladang amal.

2. Strategi Motivasi Digital yang Terstruktur dan Terukur

Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan terdigitalisasi, strategi motivasi tidak cukup jika hanya bersifat umum dan berbasis intuisi. Lembaga pendidikan Islam sebagai organisasi nilai, membutuhkan pendekatan motivasi yang terstruktur, terukur, dan selaras dengan prinsip akuntabilitas spiritual. Oleh karena itu, teknologi tidak cukup hanya hadir sebagai alat bantu administratif, tetapi harus dirancang menjadi strategi motivasional yang sistematis dan bernilai Islami.

Strategi motivasi digital yang diterapkan di berbagai organisasi modern mencakup sejumlah pendekatan berbasis sistem. Pertama, gamifikasi pekerjaan, yaitu penerapan unsur permainan seperti poin, level, badge, atau leaderboard untuk meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja. Strategi ini terbukti efektif dalam membangkitkan semangat kompetisi sehat dan mendorong penyelesaian tugas dengan lebih konsisten (Kinicki & Fugate, 2015: 411). Kedua,

penggunaan platform apresiasi digital yang memungkinkan sesama rekan kerja atau atasan memberikan pujian dan pengakuan secara terbuka, adil, dan terdokumentasi. Ketiga, implementasi Sistem KPI (Key Performance Indicator) real-time, di mana setiap target kerja dapat dipantau secara langsung, sehingga karyawan dapat melakukan penyesuaian secara mandiri.

Ketiga strategi tersebut sangat sesuai dengan Goal-Setting Theory dari Locke & Latham, yang menekankan bahwa motivasi kerja meningkat signifikan ketika seseorang memiliki tujuan yang spesifik, menantang, dan terpantau secara berkala (Locke & Latham, 2002: 705). Teori ini telah banyak digunakan dalam manajemen modern karena mampu meningkatkan produktivitas, fokus, dan perasaan pencapaian diri. Dalam konteks pendidikan Islam, teori ini sangat paralel dengan konsep muhasabah, yaitu kebiasaan melakukan refleksi dan evaluasi diri atas amal dan pekerjaan yang dilakukan setiap hari.

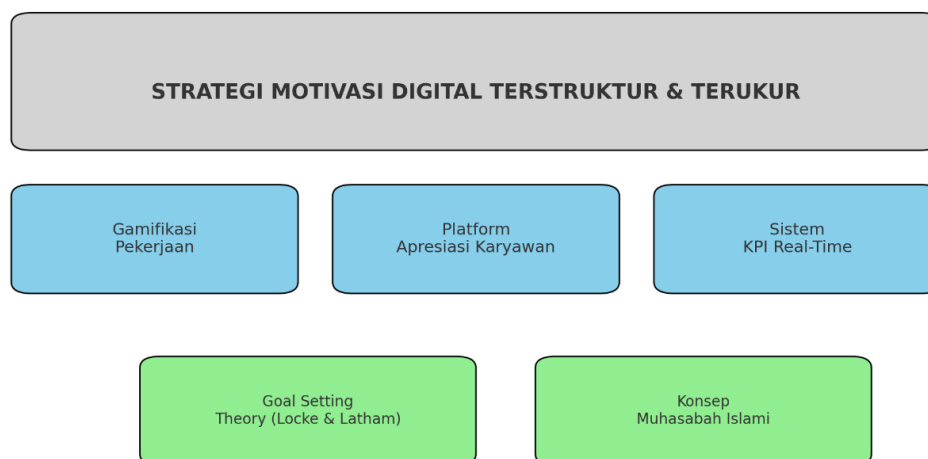
Muhasabah, sebagaimana dijelaskan oleh Imam al-Ghazali, adalah upaya menimbang amal sebelum ditimbang di akhirat. Dengan demikian, penggunaan sistem KPI yang adil dan transparan di lembaga pendidikan tidak hanya menjadi alat evaluasi profesional, tetapi juga menjadi sarana membangun budaya evaluasi diri yang bernilai ibadah. Seorang guru yang melihat dashboard kinerjanya secara real-time, misalnya, akan lebih mudah melakukan perbaikan berkelanjutan karena umpan balik sistematis telah tersedia secara objektif.

Dalam praktiknya, strategi motivasi digital juga memperkuat prinsip al-'adl (keadilan) dan ihsan (berbuat terbaik) dalam Islam. Ketika setiap pencapaian tercatat dengan sistem digital yang rapi, maka tidak ada ruang untuk manipulasi data atau pemberian insentif yang bersifat subjektif. Sistem ini bukan hanya menjaga keadilan dalam organisasi, tetapi juga mendorong setiap individu untuk berlomba-lomba dalam kebaikan (*fastabiqul khairat*) dalam konteks kerja.

Studi oleh Gelsthorpe & West-Burnham (2021: 89) dalam konteks kepemimpinan pendidikan menyebut bahwa teknologi, jika dipadukan dengan sistem apresiasi dan budaya reflektif, dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru. Mereka merasa lebih dihargai, lebih jelas arah tugasnya, dan lebih mampu mengukur dampak kerjanya terhadap lembaga. Dalam konteks MPI, ini menjadi dasar bahwa penguatan motivasi melalui sistem digital bukan sekadar efisiensi, tetapi bagian dari pengelolaan ruhani karyawan.

Dengan demikian, strategi motivasi digital yang dirancang secara terstruktur tidak hanya mengarah pada kinerja yang terukur, tetapi juga pada kesadaran spiritual dalam bekerja. Di sinilah letak urgensi pendekatan MPI: bahwa manajemen pendidikan Islam tidak boleh melepaskan dimensi ruhiyah, bahkan ketika menggunakan sistem modern. Motivasi kerja yang baik adalah motivasi yang didorong oleh sistem yang adil dan hati yang bersih, sistemnya digital, tapi semangatnya tetap *lillah*.

Berikut adalah model visual dari Strategi Motivasi Digital yang Terstruktur dan Terukur:



Gambar 1. Strategi Motivasi Digital Terstruktur & Terukur

3. Kepemimpinan Digital dan Keteladanan Organisasi

Di tengah transformasi digital, kepemimpinan tidak hanya diukur dari kemampuan teknis dalam mengelola platform dan alat digital, tetapi juga dari kemampuan memimpin dengan memberi arah, motivasi, dan teladan melalui teknologi. E-leadership, yang mencakup komunikasi terbuka, umpan balik cepat, dan penggunaan teknologi untuk membangun hubungan yang lebih dekat dengan karyawan, kini menjadi kompetensi utama yang dibutuhkan oleh pemimpin dalam organisasi berbasis digital. Pemimpin yang efektif mampu menggunakan platform digital tidak hanya untuk mengawasi, tetapi untuk menginspirasi dan mengarahkan tim ke tujuan yang lebih besar.

Menurut Aflizah et al. (2024), pemimpin yang sukses dalam era digital adalah mereka yang mampu memanfaatkan teknologi untuk memberikan penghargaan, pengakuan, dan umpan balik yang mendorong motivasi intrinsik. Sistem digital yang memungkinkan pemimpin memberikan apresiasi secara terbuka dan terukur akan menciptakan iklim kerja yang lebih kolaboratif dan saling mendukung. Namun, ini harus dilakukan dengan kejelasan tujuan dan nilai yang disampaikan dengan cara yang manusiawi, bukan hanya berdasarkan angka atau kinerja semata.

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan tidak hanya dilihat dari aspek hasil atau kinerja, tetapi lebih pada keteladanan yang dicontohkan oleh pemimpin. Rasulullah SAW mengajarkan bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memberikan contoh yang baik, tidak hanya dalam kata-kata, tetapi juga dalam tindakan. Prinsip ini dikenal dalam Islam sebagai *uswah hasanah*, yaitu keteladanan yang baik. Sebagaimana dikatakan dalam QS. Al-Ahzab: 21: "Sungguh telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik..."

Hasri (2009) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam lembaga pendidikan bergantung pada keteladanan yang diberikan oleh kepala sekolah atau pimpinan, terutama dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung kolaborasi, keterbukaan, dan tanggung jawab bersama. Pemimpin yang menampilkan keteladanan dalam mengelola tugas dan berinteraksi dengan staf serta siswa, melalui komunikasi yang baik dan penuh empati, akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan bermakna. Dalam konteks digital, keteladanan ini harus disampaikan melalui media digital, seperti melalui komunikasi daring, penyampaian instruksi yang jelas melalui platform kerja, dan memberikan umpan balik secara konstruktif.

Selain itu, dalam kerangka digitalisasi, prinsip syura (musyawarah) dalam Islam juga sangat relevan. Pemimpin yang mengutamakan musyawarah akan lebih terbuka dalam menerima pendapat dari bawahannya. Syura menjadi pilar dalam pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun melalui teknologi, seperti penggunaan platform survei online atau forum diskusi digital untuk menentukan kebijakan bersama. Musyawarah digital, yang memungkinkan setiap pihak menyuarakan pendapatnya, akan memperkuat rasa keadilan dan kebersamaan dalam organisasi.

Dengan demikian, kepemimpinan digital yang ideal adalah yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan etika kerja Islami dengan teknologi. Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang dapat mengarahkan tim dengan menggunakan sistem yang transparan dan terbuka, sekaligus menjadi contoh yang baik dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil, baik di dunia nyata maupun dalam ruang digital.

4. Budaya Organisasi Digital dan Dampaknya terhadap Etos Kerja

Transformasi digital bukan hanya mengubah cara kerja, tetapi juga membentuk budaya baru dalam organisasi, termasuk di lembaga pendidikan Islam. Budaya digital ini membawa semangat fleksibilitas, otonomi, dan kecepatan, sekaligus tantangan berupa kesenjangan interaksi sosial dan risiko degradasi nilai etos kerja. Di tengah efisiensi sistem daring, muncul pertanyaan mendalam: apakah teknologi benar-benar memperkuat komitmen kerja, atau justru membuat manusia merasa terasing dari makna tugasnya?

Budaya organisasi digital dicirikan oleh beberapa karakteristik utama: kerja jarak jauh (remote working), fleksibilitas waktu, penggunaan sistem daring untuk komunikasi, serta meningkatnya tanggung jawab personal atau self-management (Schein, 2021: 310). Bagi sebagian tenaga pendidik, ini memberikan keleluasaan dalam menjalankan peran. Namun, studi Hassan et al. (2023) menunjukkan bahwa minimnya sentuhan emosional dan spiritual dalam lingkungan kerja virtual dapat menurunkan motivasi dan loyalitas kerja, khususnya di institusi berbasis nilai seperti madrasah dan universitas Islam.

Dalam konteks pendidikan Islam, budaya organisasi tidak boleh dilepaskan dari nilai kolektif dan pembinaan karakter yang kuat. Hasri (2009) menekankan bahwa sekolah yang efektif ditandai oleh kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim kerja kondusif, mendorong kolaborasi, dan memperkuat etos kerja guru. Dalam ruang digital, nilai-nilai ini harus diterjemahkan dalam bentuk sistem yang mendorong kerja sama daring, komunikasi terbuka, dan penghargaan atas partisipasi aktif. Guru yang merasa dihargai, diajak bermusyawarah, dan diberi arah akan tetap menjaga komitmen, meski bekerja dari jarak jauh.

Organisasi yang mampu menjaga semangat kerja dalam era digital adalah organisasi yang mengintegrasikan nilai kolaborasi, transparansi, dan akuntabilitas ke dalam sistem digitalnya (Rahman et al., 2021). Dalam Islam, nilai-nilai seperti 'adl (keadilan) dan syura (musyawarah) menjadi pilar dalam membangun tata kelola yang partisipatif. Sistem daring seperti evaluasi terbuka, diskusi kebijakan online, atau e-polling untuk keputusan bersama merupakan bentuk aktualisasi nilai ini dalam budaya digital.

Etos kerja Islami juga diperkuat melalui prinsip ihsan, yaitu berbuat sebaik-baiknya meskipun tidak diawasi. Dalam era digital, nilai ihsan menjadi penggerak internal utama. Studi oleh Al-Khatib & Salameh (2020) menunjukkan bahwa guru-guru yang memiliki kesadaran spiritual tetap menjaga kualitas kerjanya walau berada dalam sistem kerja fleksibel. Hal ini selaras dengan gagasan Hasri (2009) bahwa efektivitas guru tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi, tetapi oleh nilai dan semangat kerja yang ditanamkan dalam budaya sekolah secara konsisten.

Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak disertai nilai akan mudah terjebak pada toxic performance culture, yakni budaya kerja yang kaku, berorientasi angka, dan minim empati. Oleh karena itu, Yusof & Mustapha (2019) merekomendasikan agar lembaga pendidikan Islam mengembangkan sistem digital yang disertai pelatihan nilai-nilai Islami dan kepemimpinan berbasis adab. Teknologi hanyalah alat. Tanpa ruh nilai, ia akan menjadi sistem yang kering dan menekan.

Dengan demikian, budaya organisasi digital akan berdampak positif terhadap etos kerja hanya jika didesain dengan kesadaran etis dan spiritual. Lembaga pendidikan Islam perlu memastikan bahwa setiap sistem digital yang diterapkan, dari presensi online hingga sistem penilaian kinerja, mencerminkan nilai keadilan, musyawarah, dan akhlak kerja Islami. Budaya organisasi bukan hanya hasil dari sistem, tetapi juga pancaran dari nilai yang hidup di dalamnya.

5. Implikasi Etis dan Spiritualitas dalam Islam

Dalam paradigma Islam, motivasi kerja bukan semata-mata digerakkan oleh insentif material, melainkan oleh nilai spiritual seperti niat yang benar, keikhlasan, dan tanggung jawab moral. Islam memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah, dan karenanya setiap proses kerja mengandung unsur pertanggungjawaban tidak hanya kepada manusia, tetapi juga kepada Allah SWT. Dalam konteks ini, integrasi teknologi ke dalam sistem kerja seharusnya tidak menegasikan spiritualitas, justru diharapkan memperkuat kesadaran etis dan niat ibadah dalam bekerja.

Firman Allah dalam QS. At-Taubah: 105 menjadi prinsip dasar spiritualitas kerja Islami:

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu...”

Ayat ini menunjukkan bahwa pekerjaan manusia selalu dalam pengawasan ilahi, yang menumbuhkan kesadaran batin untuk menjaga amanah, jujur, dan bertanggung jawab. Dalam

lingkungan kerja digital, transparansi sistem seperti dashboard kinerja, e-log aktivitas, atau pelaporan daring justru memperkuat nilai amanah dan keterbukaan.

Penelitian oleh Amin & Osman (2020) mengungkap bahwa elemen spiritual seperti niat ikhlas, akhlak kerja (ihsan), dan amanah memiliki korelasi positif dengan motivasi kerja di lingkungan digital. Demikian pula, studi oleh Fahmi & Rofiq (2021) menunjukkan bahwa sistem kerja digital yang dirancang dengan pendekatan etika Islam mampu berfungsi sebagai media muhasabah, yakni alat refleksi dan evaluasi diri bagi para pekerja Muslim.

Temuan lapangan (Intan Sari, 2023: hlm. 72–73) memperkuat hal tersebut. Dalam wawancara dengan guru dan staf di lembaga pendidikan Islam yang menggunakan sistem e-kinerja, muncul ungkapan bahwa ketika sistem kerja menjadi transparan dan sistematis, maka meniatkan pekerjaan sebagai ibadah menjadi lebih mudah. Karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan jujur, bukan karena diawasi oleh manusia, tapi karena kesadaran bahwa setiap kerja dilihat oleh Allah.

Selain itu, Ismail & Razak (2019) menekankan bahwa motivasi kerja berbasis iman (faith-based motivation) memberikan ketahanan moral dan semangat jangka panjang dalam menghadapi tekanan kerja digital. Hal ini juga dikaitkan dengan nilai ihsan, yaitu semangat untuk memberikan hasil terbaik meskipun tanpa pengawasan langsung. Budaya kerja ini sangat penting dalam lembaga pendidikan Islam yang mengutamakan nilai adab, bukan sekadar produktivitas.

Zulkifli & Yasin (2023) juga menyoroti pentingnya membangun integritas organisasi melalui nilai Islam dalam sistem kerja daring. Kejujuran dalam pelaporan, komitmen terhadap waktu, serta sikap profesional dalam tugas menjadi elemen utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara spiritual dan sistematis secara teknologi.

Dengan demikian, implikasi etis dan spiritual dari kerja digital dalam perspektif Islam mencakup: 1) Kesadaran akan pengawasan Allah (*muraqabah*) sebagai motivator utama; 2) Pemanfaatan sistem digital sebagai sarana muhasabah dan amanah; 3) Pentingnya niat yang benar dan ikhlas dalam setiap tugas; 4) Peran kepemimpinan Islami dalam menanamkan nilai spiritual melalui sistem digital.

Jika teknologi dibingkai oleh nilai-nilai tersebut, maka sistem kerja digital tidak akan menjadi dingin dan kaku. Sebaliknya, ia menjadi ruang untuk menanam amal shalih, memperkuat etos kerja Islami, dan menciptakan organisasi yang produktif sekaligus bermakna.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi motivasi berbasis teknologi memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di lingkungan lembaga pendidikan Islam. Pemanfaatan sistem digital seperti dashboard kinerja, platform apresiasi daring, dan sistem KPI real-time terbukti dapat memperkuat transparansi, kejelasan tugas, dan rasa penghargaan, yang semuanya merupakan faktor penting dalam pembentukan motivasi kerja yang sehat.

Strategi digital yang dirancang dengan pendekatan terstruktur dan terukur terbukti selaras dengan *goal setting theory* (Locke & Latham), serta dapat dipadukan secara harmonis dengan nilai-nilai Islam seperti muhasabah, syura, amanah, dan 'adl. Budaya organisasi digital yang bernilai, bukan hanya berbasis sistem tetapi juga spiritualitas, memungkinkan karyawan untuk tetap terhubung dengan makna kerja sebagai bentuk ibadah dan pengabdian.

Kepemimpinan digital yang menampilkan nilai *uswah hasanah*, komunikasi terbuka, dan keteladanan moral menjadi kunci utama dalam menjaga keterlibatan dan semangat kerja di tengah fleksibilitas sistem digital. Ketika etika Islam diintegrasikan secara sadar dalam sistem kerja berbasis teknologi, maka bukan hanya kinerja yang meningkat, tapi juga kesadaran spiritual, rasa tanggung jawab, dan integritas kerja turut terjaga.

Dengan demikian, strategi motivasi berbasis teknologi di era digital tidak bertentangan dengan nilai-nilai Islam, melainkan dapat menjadi jembatan efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional, manusiawi, dan penuh keberkahan.

Daftar Rujukan

- Aflizah, N., Firdaus, F., Hasri, S., & Sohiron, S. (2024). Reward sebagai alat motivasi dalam konteks pendidikan: Tinjauan literatur. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 4300–4312.
- Al-Khatib, M., & Salameh, R. (2020). The role of e-culture in enhancing Islamic work ethics among teachers. *Arab Journal of Administration*, 40(3), 95–116.
- Amin, H., & Osman, A. Z. (2020). Islamic spirituality and employee motivation in the digital age. *Humanomics*, 36(4), 421–436. <https://doi.org/10.1108/H-04-2020-0061>
- Bakar, N. A., & Kasim, R. (2022). Virtual organizational culture and work ethics in Islamic workplaces. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(1), 23–40. <https://doi.org/10.1108/IJOES-04-2021-0074>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (4th ed.). McGraw-Hill Education.
- Edgar H. Schein. (2021). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Fahmi, A., & Rofiq, A. (2021). Technology and spiritual accountability: The role of Islamic ethics in digital work practices. *Journal of Islamic Ethics and Leadership*, 6(1), 59–78. <https://doi.org/10.21818/jiel.2021.61>
- Gelsthorpe, T., & West-Burnham, J. (2021). *Educational leadership and the community: Strategies for school improvement through community engagement*. Routledge.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations* (10th ed.). Pearson Education.
- Hasri, S. (2009). *Sekolah efektif dan guru efektif*. Yogyakarta: Aditya Media Printing and Publishing Horner.
- Hassan, R., et al. (2023). Impact of digital work environment on employee engagement in Islamic institutions. *Journal of Digital Society and Ethics*, 2(2), 31–47. <https://doi.org/10.21833/dse.v2i2.108>
- Intan Sari, A. (2023). *Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui sistem kerja digital berbasis reward* [Tesis, UIN Suska Riau]. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/71215>
- Ismail, N., & Razak, S. (2019). Faith-based motivation and digital workplace performance among Muslim employees. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 4(2), 88–103. <https://doi.org/10.15282/ijibe.v4i2.321>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational behavior and management* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Rahman, A. A., et al. (2021). Digital transformation and organizational culture in Islamic institutions. *Journal of Islamic Management Studies*, 5(2), 110–125. <https://doi.org/10.33102/jims.v5i2.2021>
- Rizqon, M. A., & Huda, M. (2022). Islamic leadership and accountability in the age of digital transparency. *Indonesian Journal of Islamic Organizational Development*, 7(3), 112–129. <https://doi.org/10.20885/ijiod.vol7.iss3.art4>
- Sohiron, D. (2023). *Penguatan kinerja ASN perspektif maqashid syariah*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.

- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2019). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Yusof, N. A. M., & Mustapha, R. (2019). Integration of Islamic work ethics in organizational e-culture. *Journal of Islamic Leadership*, 4(1), 55–70.
<https://jil.um.edu.my/article/view/2019-ethics>
- Zulkifli, A., & Yasin, N. (2023). Enhancing organizational integrity through Islamic work ethics in remote work settings. *Journal of Ethics and Religious Studies*, 5(1), 40–61.
<https://doi.org/10.1097/JERS.2023.05105>