

DUAL FACTOR THEORY HERZBERG DALAM TRANSFORMATIONAL KINERJA PERSONIL POLRI

Suradi¹, Marno Nugroho²
suradiwpc@yahoo.co.id¹
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperkuat hipotesis yang mendukung teori sebagai pijakan akademis. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polres Paser Kalimantan Timur yang berjumlah 582 orang. Sampel penelitian diambil sebanyak 25% dari populasi, yaitu 145 anggota, menggunakan teknik random sampling untuk memastikan keterwakilan yang acak. Analisis data dilakukan dengan menggunakan structural equation modeling (SEM) melalui pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor motivasi (satisfiers), maka kinerja personil akan semakin meningkat. Demikian pula, semakin tinggi faktor higiene (dissatisfiers), kinerja personil juga semakin meningkat. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa optimalisasi faktor motivasi dapat mendorong penerapan praktik smart working yang lebih baik, dan optimalisasi faktor higiene turut meningkatkan efektivitas smart working. Terakhir, penelitian ini membuktikan bahwa smart working memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam mengintegrasikan faktor motivasi, higiene, dan smart working untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Smart Working, Faktor Motivasi, Hygiene, Kinerja Personil.

ABSTRACT

This study aims to test and strengthen hypotheses that support theory as an academic foundation. The type of research used is explanatory research. The population in this study consists of all 582 members of the Paser Police Department in East Kalimantan. A sample of 25% of the population, amounting to 145 members, was selected using random sampling to ensure representative randomness. Data analysis was conducted using structural equation modeling (SEM) with a Partial Least Square (PLS) approach. The results show that the higher the motivational factors (satisfiers), the higher the personnel's performance. Similarly, the higher the hygiene factors (dissatisfiers), the better the personnel's performance. Furthermore, the study found that optimizing motivational factors can drive better implementation of smart working practices, and optimizing hygiene factors also enhances the effectiveness of smart working. Lastly, the study confirmed that smart working has a significant effect on personnel performance. These findings provide important contributions to integrating motivational factors, hygiene factors, and smart working to improve organizational performance.

Keywords: Smart Working, Motivational Factors, Hygiene, Personnel Performance.

PENDAHULUAN

Polri singkatan dari Kepolisian Negara Republik Indonesia, merupakan salah satu fungsi pemerintahan negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, dengan tujuan mewujudkan keamanan dalam negeri yang mencakup pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta menciptakan ketentraman masyarakat dengan menghormati hak asasi manusia (Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara).

Fungsi utama kepolisian adalah menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat untuk memelihara keamanan dalam negeri. Kehadiran kepolisian di masyarakat memberikan rasa aman, tenang, tertib, damai, dan sejahtera. Fungsi kepolisian (POLRI) erat kaitannya dengan Tata Kelola yang Baik, berfungsi sebagai alat negara dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta menegakkan hukum sebagai salah satu fungsi pemerintahan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat yang diperoleh melalui ketentuan Undang-Undang (Pasal 30 UUD 1945 dan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang POLRI).

Kepolisian Republik Indonesia berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat untuk memelihara keamanan dalam negeri. Anggota polisi dituntut untuk menunjukkan sikap tegas dalam menjalankan tugas dan kewenangan mereka berdasarkan etika moral dan hukum, sehingga mencapai konsep polisi yang baik sebagai prasyarat menuju tata kelola yang baik.

Tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja POLRI saat ini masih dirasakan kurang (Riadi and Kurniawati 2022; Wulan et al. 2022). Persepsi masyarakat terhadap polisi juga dapat dipengaruhi oleh kinerja kepolisian (Riadi and Kurniawati 2022). Sebagai penerima layanan yang diberikan oleh kepolisian, masyarakat tentu memiliki penilaian mereka sendiri terhadap kinerja kepolisian terkait dengan tugas mereka. Kepolisian Republik Indonesia merupakan salah satu lembaga yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga diharapkan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan menunjukkan kinerja yang baik, profesional, dan andal di bidangnya (Arif 2021). Polisi ditegaskan sebagai pekerjaan profesional, sehingga menuntut kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, dan kinerja/prestasi yang jelas (Agustina et al. 2023).

Polres Paser, yang terletak di Kabupaten Paser, Kalimantan Timur, memiliki peran yang vital dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah tersebut. Sebagai bagian dari Kepolisian Daerah Kalimantan Timur, Polres Paser memiliki berbagai tugas mulai dari penegakan hukum hingga pelayanan masyarakat. Mereka bertanggung jawab untuk menangani berbagai jenis kejahatan, mulai dari pencurian hingga narkoba, serta menyediakan perlindungan dan bantuan kepada masyarakat. Unit Reskrim di Polres Paser secara aktif melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap kasus-kasus kriminal untuk memastikan keadilan di wilayah tersebut. Selain itu, Polres Paser juga fokus pada pencegahan kejahatan melalui patroli dan sosialisasi hukum. Kerja sama dengan instansi lain dan partisipasi masyarakat juga menjadi bagian integral dari upaya Polres Paser dalam menjaga keamanan dan ketertiban di Kabupaten Paser. Dengan demikian, Polres Paser memainkan peran penting dalam menegakkan hukum dan memberikan perlindungan kepada masyarakat di wilayah Kalimantan Timur tersebut.

Tabel 1. Capaian Kinerja Polres Paser

No	Tahun	Jumlah Kasus	Kasus Selesai	%
1	2021	299	242	81
2	2022	359	265	73
3	2023	412	277	67

Sumber : Polres Paser, 2024

Dari analisis ini, terlihat bahwa jumlah kasus yang ditangani oleh Polres Paser meningkat dari tahun ke tahun, dari 299 kasus pada tahun 2021 menjadi 412 kasus pada tahun 2023. Namun, persentase kasus yang diselesaikan menunjukkan tren yang menurun

dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, 81% kasus berhasil diselesaikan, tetapi pada tahun 2023, hanya 67% kasus yang berhasil diselesaikan.

Penurunan persentase kasus yang diselesaikan dapat menjadi perhatian serius, karena menunjukkan kemungkinan adanya peningkatan beban kerja atau permasalahan dalam proses penyelesaian kasus. Ini dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian dan efektivitas penegakan hukum di wilayah tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami penyebab penurunan dalam persentase kasus yang diselesaikan dan mengidentifikasi langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja Polres Paser dalam menangani kasus-kasus yang ada. Ini mungkin melibatkan evaluasi proses kerja, alokasi sumber daya yang lebih efisien, dan peningkatan pelatihan atau dukungan bagi personel kepolisian.

Anggota kepolisian merupakan pilar utama dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, oleh karena itu, kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka memiliki dampak langsung terhadap efektivitas operasional kepolisian secara keseluruhan (Nugraha and Mayastinasari 2023). Teori dua faktor Herzberg menawarkan wawasan penting terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja (Michael Galanakis and Giannis Peramatzis 2022). Motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi di antara anggota kepolisian dapat berdampak positif pada kinerja operasional, efisiensi, dan efektivitas kepolisian secara keseluruhan (Wolfe et al. 2023). Oleh karena itu, penelitian tentang hubungan antara teori dua faktor Herzberg dan kinerja polisi menjadi relevan dalam upaya untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan kinerja kepolisian.

Salah satu teori yang sering dikaitkan dengan kinerja SDM adalah Teori Dua Faktor Herzberg. Menurut teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu, yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan (Bundtzen 2020; Smith and Shields 2013). Faktor motivasional berkaitan dengan kebutuhan individu untuk mencapai prestasi, sementara faktor pemeliharaan berkaitan dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi perilaku individu (Sobaih and Hasanein 2020a).

Herzberg menetapkan bahwa faktor motivasional meliputi pekerjaan, keberhasilan, kesempatan pengembangan, kemajuan karier, dan penghargaan dari orang lain. Sementara faktor pemeliharaan melibatkan status, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, gaya pengawasan, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan sistem imbalan organisasi (Herzberg' 1965).

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Perbedaan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Hidayat 2021) hasil ini berbeda dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja (Ni Kadek Ani Widiani et al. 2023).

Sehingga untuk mengisi gap tersebut maka penelitian ini mengusulkan *smart working* sebagai variable pemoderasi. *Smart working* atau kerja cerdas adalah suatu sistem kerja yang sangat fleksibel, yang memungkinkan penyesuaian yang cepat dan pintar terhadap berbagai situasi (Angelici and Profeta 2020). Pekerja yang menerapkan sistem ini bersepakat dengan atasannya untuk menjalankan tugas-tugas kerja mereka selama jangka waktu yang telah ditetapkan di luar lingkungan kerja fisik perusahaan, mengikuti jadwal yang telah disesuaikan secara personal (McEwan 2016a). Dalam periode ini, mereka tidak terikat oleh batasan waktu atau lokasi kerja tertentu. Dengan bantuan teknologi, *smart worker* dapat menyelesaikan tugas dan aktivitas yang sama seperti pekerja reguler, mencapai target yang sama, sambil memilih tempat dan waktu kerja yang sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka dan kegiatan yang mereka lakukan (Mascagna et al. 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka jenis penelitian yang digunakan adalah “ Explanatory research “ atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan variabel penelitian dengan menguji hipotesis uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variabel (Burhan, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Semakin tinggi faktor motivasi (satisfier), maka kinerja personil manusia akan semakin tinggi

Dalam penelitian ini, variabel Faktor Motivasi diukur melalui indikator seperti Prestasi, Penghargaan, Tanggung jawab, Pembinaan Karier, dan Pengembangan diri, yang terbukti dapat meningkatkan Kinerja Personil. Kinerja personil sendiri diukur dengan menggunakan indikator Kualitas hasil pekerjaan, Kuantitas hasil pekerjaan, dan Ketepatan waktu.

Indikator dengan nilai loading tertinggi pada variabel motivasi adalah Penghargaan, sementara pada variabel kinerja personil, indikator dengan nilai loading tertinggi adalah Kualitas Hasil Pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat penghargaan yang diterima oleh individu, semakin baik pula kualitas hasil pekerjaan yang dapat dihasilkan. Artinya, penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk pujian, penghargaan, atau penghargaan atas kontribusi mereka, akan mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Penghargaan ini berfungsi sebagai dorongan atau motivasi yang meningkatkan semangat dan rasa tanggung jawab, yang pada akhirnya berpengaruh langsung pada peningkatan kualitas hasil pekerjaan yang mereka capai.

Indikator pada variabel motivasi dengan nilai loading terendah adalah Pembinaan Karier, sedangkan pada variabel Kinerja Personil, indikator dengan nilai loading terendah adalah Ketepatan Waktu. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik Pembinaan Karier yang dimiliki individu, semakin baik pula ketepatan waktu yang dapat dicapainya dalam bekerja. Artinya, jika seseorang merasa memiliki kesempatan yang lebih besar untuk berkembang dan maju dalam karirnya, ia cenderung akan lebih mampu mengelola waktu dengan baik dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini mencerminkan hubungan antara motivasi untuk berkembang dengan peningkatan kinerja dalam hal efisiensi waktu.

Pengujian hipotesis 1 membuktikan Faktor Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil yang artinya semakin tinggi tingkat motivasi seseorang, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pekerjaan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Yusuf and Sriwijaya 2021).

2. Semakin tinggi faktor Higiene (Dissatisfiers) maka Kinerja Personil manusia akan semakin tinggi.

Faktor Higiene yang dibangun dari beberapa factor yaitu Gaji, Status, Kondisi Kerja, Hubungan dengan Atasan, dan Kebijakan Perusahaan terbukti mendorong Kinerja Personil yang direfleksikan melalui tiga indikator yaitu: Kualitas hasil pekerjaan, Kuantitas hasil pekerjaan, dan Ketepatan waktu.

Indikator variabel Faktor Higiene dengan nilai loading tertinggi adalah Status, sementara indikator variabel Kinerja Personil dengan nilai loading tertinggi adalah Kualitas hasil pekerjaan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik status seorang

personil, semakin tinggi pula kualitas hasil pekerjaan yang dapat dicapai. Artinya, status yang baik, yang mungkin mencakup penghargaan atas prestasi, posisi dalam organisasi, atau kesejahteraan sosial dan profesional, memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja personil, khususnya dalam hal kualitas hasil pekerjaan yang lebih baik. Sebagai contoh, personil dengan status yang lebih tinggi atau yang merasa dihargai di tempat kerja cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas mereka dan menghasilkan pekerjaan dengan standar yang lebih tinggi.

Indikator dari variabel Faktor Higiene dengan nilai loading terendah adalah Hubungan dengan Atasan, sementara indikator dari variabel Kinerja Personil dengan nilai loading terendah adalah Ketepatan Waktu. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan yang lebih baik antara seorang karyawan dengan atasannya dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan ketepatan waktu dalam pekerjaan. Artinya, ketika hubungan antara atasan dan bawahan lebih harmonis, karyawan cenderung memiliki motivasi dan dukungan yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 membuktikan faktor Higiene berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil yang artinya kondisi lingkungan kerja yang mendukung memiliki dampak positif terhadap kinerja personil. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor non-motivasi yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas mereka. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja para karyawan (Dinh Van Thang and Nguyen Quoc Nghi 2022).

3. Semakin optimal faktor motivasi (satisfier), semakin baik penerapan praktik smart working

Dalam penelitian ini, Faktor Motivasi, yang tercermin melalui lima indikator, yaitu Prestasi, Penghargaan, Tanggung jawab, Pembinaan Karier, dan Pengembangan diri, terbukti dapat mendorong peningkatan Smart Working, yang direfleksikan melalui tiga indikator, yaitu kolaborasi perangkat lunak, perubahan perilaku dan praktik SDM, serta penataan ulang lingkungan kerja.

Indikator pada variabel motivasi yang memiliki nilai loading tertinggi adalah Penghargaan, sementara pada variabel Smart Working, indikator dengan nilai loading tertinggi adalah perubahan perilaku dan praktik SDM. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam Penghargaan terhadap kinerja individu akan mendorong perubahan yang positif dalam perilaku dan praktik SDM. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat penghargaan dan penghargaan yang diterima oleh individu, semakin besar kemungkinan mereka untuk mengadopsi perilaku dan praktik kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas kinerja dan efektivitas sumber daya manusia di organisasi.

Indikator variabel motivasi dengan nilai loading terendah adalah Pembinaan Karier, sementara indikator variabel Smart Working dengan nilai loading terendah adalah Konfigurasi Ulang Lingkungan Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Pembinaan Karier yang diberikan kepada individu, semakin baik pula penerapan konfigurasi ulang lingkungan kerja. Artinya, ketika seseorang memiliki kesempatan untuk berkembang dan tumbuh dalam pekerjaannya, mereka lebih cenderung mendukung atau merespons perubahan dalam pengaturan dan organisasi lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peluang untuk berkembang dapat memperkuat penerimaan dan

keberhasilan dalam mengadaptasi perubahan dalam cara bekerja, seperti penerapan konsep Smart Working, yang mencakup penataan ulang tempat kerja dan penggunaan teknologi.

Pada pengujian hipotesis 3 membuktikan Faktor Higiene berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil. Artinya lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman dapat membantu personil untuk bekerja lebih produktif dan efektif. Hasil ini menunjukkan dukungan pada penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi menentukan bagaimana seseorang berperilaku dalam pekerjaannya (Bucea-Manea-țoniș et al. 2021)

4. Semakin optimal faktor Higiene dissatisfier, semakin baik penerapan praktik smart working

Faktor Higiene terdiri dari beberapa komponen, yaitu Gaji, Status, Kondisi Kerja, Hubungan dengan Atasan, dan Kebijakan Perusahaan, yang terbukti mempengaruhi indikator seperti Kualitas Hasil Pekerjaan, Kuantitas Hasil Pekerjaan, dan Ketepatan Waktu.

Indikator variabel Faktor Higiene dengan nilai loading tertinggi adalah Status, sedangkan indikator variabel Kinerja Personil dengan nilai loading tertinggi adalah Kualitas hasil pekerjaan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik status seseorang dalam lingkungan kerja, semakin tinggi pula kualitas hasil pekerjaan yang dapat dicapai. Artinya, kondisi status yang positif, seperti penghargaan atas posisi atau peran yang dimiliki, dapat memotivasi individu untuk bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan output yang berkualitas. Status yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri, kepuasan kerja, dan komitmen, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Indikator variabel Faktor Higiene dengan nilai loading terendah adalah Hubungan dengan Atasan, sedangkan indikator variabel Kinerja Personil dengan nilai loading terendah adalah Ketepatan Waktu. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan yang baik antara personil dan atasan dapat berdampak positif pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya, ketika hubungan dengan atasan lebih harmonis dan komunikasi lebih efektif, personil cenderung lebih termotivasi dan dapat menyelesaikan tugas mereka tepat waktu. Hubungan yang baik ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya mendorong efisiensi dan disiplin dalam manajemen waktu.

Pada pengujian hipotesis 4 membuktikan Faktor Higiene berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil yang artinya jika kondisi kerja dan fasilitasnya baik, seseorang akan merasa lebih puas dengan karirnya secara keseluruhan. Hasil ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa individu dengan motivasi yang tinggi akan mendambakan posisi yang memungkinkan mereka menggunakan kekuasaan mereka dalam mempengaruhi orang lain untuk berkontribusi lebih terhadap organisasi dengan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien (Kocur and Mandal 2018).

5. Semakin baik Smart working semakin baik kinerja personil

Pada pengujian hipotesis 4 membuktikan Smart working berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil yang artinya Penerapan konsep Smart Working, yang mencakup penggunaan teknologi digital, fleksibilitas waktu, dan cara kerja yang lebih efisien, dapat meningkatkan kinerja personil. Artinya, dengan adanya pengaturan kerja yang lebih fleksibel dan didukung oleh teknologi yang tepat, personil dapat bekerja lebih produktif, kreatif, dan efektif, sehingga kinerja mereka dapat meningkat secara signifikan.

Variabel Smart working direfleksikan melalui tiga indikator yaitu: kolaborasi perangkat lunak, merubah perilaku dan praktik SDM, dan konfigurasi ulang lingkungan kerja terbukti meningkatkan Variabel Kinerja Personil direfleksikan melalui tiga indikator yaitu: Kualitas hasil pekerjaan, Kuantitas hasil pekerjaan, dan Ketepatan waktu.

Indikator variabel Smart Working dengan nilai loading tertinggi adalah perubahan perilaku dan praktik SDM, sedangkan indikator variabel Kinerja Personil dengan nilai loading tertinggi adalah kualitas hasil pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin efektif perubahan perilaku dan praktik SDM yang diterapkan, semakin baik pula kualitas hasil pekerjaan yang dapat dicapai. Artinya, dengan adanya perbaikan dalam cara kerja dan pola pikir SDM yang lebih adaptif terhadap perubahan, kinerja mereka dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas akan semakin meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa transformasi dalam pendekatan kerja yang lebih cerdas dan adaptif memiliki dampak langsung terhadap peningkatan output kerja yang lebih optimal dan berkualitas.

Indikator pada variabel Smart Working yang memiliki nilai loading terendah adalah konfigurasi ulang lingkungan kerja, sementara indikator pada variabel Kinerja Personil yang memiliki nilai loading terendah adalah Ketepatan Waktu. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam pengaturan dan konfigurasi ulang lingkungan kerja dapat berdampak positif pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya, jika lingkungan kerja lebih disesuaikan dengan kebutuhan kerja yang lebih efisien dan mendukung, maka personil cenderung dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih tepat waktu, meskipun konfigurasi tersebut tidak sepenuhnya mempengaruhi aspek kinerja lainnya secara langsung.

KESIMPULAN

Penelitian ini merupakan penjabaran research gap pengaruh motivasi dengan kinerja. Berdasarkan fenomena dan research gap di atas maka rumusan masalah (research problem) dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana transformasi kinerja SDM anggota Polres Paser melalui teori dua factor dengan dukungan kerja cerdas “ kemudian jawaban atas pertanyaan penelitian (question research) yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Faktor Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil yang artinya semakin tinggi tingkat motivasi seseorang, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pekerjaan.
2. Faktor Higiene berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil yang artinya kondisi lingkungan kerja yang mendukung memiliki dampak positif terhadap kinerja personil. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor non-motivasional yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas mereka.
3. Faktor Higiene berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil. Artinya lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman dapat membantu personil untuk bekerja lebih produktif dan efektif.
4. Faktor Higiene berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil yang artinya jika kondisi kerja dan fasilitasnya baik, seseorang akan merasa lebih puas dengan karirnya secara keseluruhan.
5. Smart working berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil.

Hasil pembuktian hypothesis dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut :

- 1) Semakin tinggi faktor motivasi (satisfier), maka Kinerja Personil manusia akan semakin tinggi
- 2) Semakin tinggi faktor Higiene (Dissatisfiers) maka Kinerja Personil manusia akan semakin tinggi
- 3) Semakin optimal faktor motivasi (satisfier), semakin baik penerapan praktik smart working
- 4) Semakin optimal faktor dissatisfier, semakin baik penerapan praktik smart working.

5) Smart working berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personil.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Shisca, Widhi Andika Darma, Vico Fairul Fajar, Dipsa Maulana, M. Fachrie, and Persada Putra. 2023. "KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN PADA DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL UMUM (DITRESKRIMUM) MELALUI 13 KOMPONEN PENILAIAN DI KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA SELATAN." *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)* 5(2):151–70.
- Angelici, Marta, and Paola Profeta. 2020. "Smart-Working : Work."
- Arif, Muhammad. 2021. "Tugas Dan Fungsi Kepolisian Dalam Perannya Sebagai Penegak Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian." *Al-Adl: Jurnal Hukum* 13(1):91–101.
- Bucea-Manea-țoniș, Rocsana, Viktor Prokop, Dragan Ilic, Elena Gurgu, Radu Bucea-Manea-țoniș, Cezar Braicu, and Alina Moanță. 2021. "The Relationship between Eco-Innovation and Smart Working as Support for Sustainable Management." *Sustainability (Switzerland)* 13(3):1–17. doi: 10.3390/su13031437.
- Bundtzen, Henning. 2020. "Adapting Herzberg's Motivation-Hygiene Theory to a VUCA World-A Repertory Grid Study." *European Journal of Economics and Business Studies* 3(3):145–60.
- Carbonara, N., R. Pellegrino, and B. Scozzi. 2022. "The Impact of Smart Working on Organization Performance." *The Electronic Journal of Knowledge Management* 20(3):152–66.
- Choi, Iseul. 2020. "Moving beyond Mandates: Organizational Learning Culture, Empowerment, and Performance." *International Journal of Public Administration* 43(8):724–35. doi: 10.1080/01900692.2019.1645690.
- Decastri, Maurizio, Francesca Gagliarducci, Pietro Previtali, and Danila Scarozza. 2015. *Understanding the Use of Smart Working in Public Administration: The Experience of the Presidency of the Council of Ministers.*
- Dinh Van Thang, and Nguyen Quoc Nghi. 2022. "The Effect of Work Motivation on Employee Performance: The Case at OTUKSA Japan Company." *World Journal of Advanced Research and Reviews* 13(1):404–12. doi: 10.30574/wjarr.2022.13.1.0047.
- Frederick Herzberg. 1965. "The New Industrial Psychology." *Industrial and Labor Relations Review* 18(3):364–76.
- Gidey, Assefa. 2016. "The Effect of Training and Development on Employees Performance : The Case of Commercial Bank of Ethiopia." *International Journal of Multidisciplinary Research* 2(10):45–50.
- Hair, Joe F., Matthew C. Howard, and Christian Nitzl. 2020. "Assessing Measurement Model Quality in PLS-SEM Using Confirmatory Composite Analysis." *Journal of Business Research* 109:101–10. doi: 10.1016/j.jbusres.2019.11.069.
- Herzberg, Frederick. 1965. "THE MOTIVATION TO WORK AMONG FINNISH SUPERVISORS." *Personnel Psychology* 1(1):392–402.
- Hidayat, Rahmat. 2021. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja." *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 5(1):16–24.
- House, Robert J., and Lawrence A. Widgor. 1967. "Herzberg's Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: A Review of the Evidence and a Criticism." *Personnel Psychology* 20(4):369–90. doi: 10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440.x.
- Iannotta, Michela, Chiara Meret, and Giorgia Marchetti. 2020a. "Defining Leadership in Smart Working Contexts: A Concept Synthesis." *Frontiers in Psychology* 11(September):1–11. doi: 10.3389/fpsyg.2020.556933.
- Iannotta, Michela, Chiara Meret, and Giorgia Marchetti. 2020b. "Defining Leadership in Smart Working Contexts: A Concept Synthesis." *Frontiers in Psychology* 11(September):1–11. doi: 10.3389/fpsyg.2020.556933.
- Ihensekien, Orobosa A., and Arimie Chukwuyem Joel. 2023. "Abraham Maslow's Hierarchy of Needs and Frederick Herzberg's Two-Factor Motivation Theories: Implications for

- Organizational Performance.” *The Romanian Economic Journal* (85). doi: 10.24818/rej/2023/85/04.
- Kim, Jhong Yun. 2018. “The Structural Relationship among Learning Goal Orientation, Creativity, Working Smart, Working Hard, and Work Performance of Salespersons.” 90–107.
- Kocur, Dagna, and Eugenia Mandal. 2018. “The Need for Power, Need for Influence, Sense of Power, and Directiveness in Female and Male Superiors and Subordinates.” *Current Issues in Personality Psychology* 6(1):47–56. doi: 10.5114/cipp.2018.72200.
- Manaf, Halimah Abdul, Steven J. Armstrong, Alan Lawton, and William S. Harvey. 2018. “Managerial Tacit Knowledge, Individual Performance, and the Moderating Role of Employee Personality.” *International Journal of Public Administration* 41(15):1258–70. doi: 10.1080/01900692.2017.1386676.
- Marie Giese, Greta, and Mejai Bola Avoseh. 2018. “Herzberg’s Theory of Motivation as a Predictor of Job Satisfaction: A Study of Non-Academic Community College Employees.” *EXCELLENCE AND INNOVATION IN LEARNING AND TEACHING* (2):38–52. doi: 10.3280/exi2018-002003.
- Mascagna, Federica, Antonio Lo Izzo, Lucia Fara Cozzoli, and Giuseppe La Torre. 2019. “Smart Working: Validation of a Questionnaire in the Italian Reality.” *Senses and Sciences* 6(3). doi: 10.14616/sands-.
- McEwan, AM. 2016a. *Smart Working: Creating the next Wave*. CRC Press.
- McEwan, AM. 2016b. *Smart Working: Creating the next Wave*. CRC Press.
- Michael Galanakis, and Giannis Peramatzis. 2022. “Herzberg’s Motivation Theory in Workplace.” *Journal of Psychology Research* 12(12). doi: 10.17265/2159-5542/2022.12.009.
- Neri, Massimo, Riccardo Bonato, Salvatore Zappalà, Teresina Torre, Annachiara Scapolan, Lorenzo Mizzau, Fabrizio Montanari, Giancarlo Corsi, Matteo Rinaldini, Marco Zamarian, Giovanni Masino, and Bruno Maggi. 2017. *Smart Working: Una Prospettiva Critica*.
- Ni Kadek Ani Widiani, Nengah Landra, Anik Yuesti, and Putu Kepramareni. 2023. “The Contribution of Personality, Work Motivation Toward Organizational Commitment and Performance of the Academic Staff.” *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)* 9(2):175–87. doi: 10.31289/jkbm.v9i2.8958.
- Nugraha, Dito, and Vita Mayastinasari. 2023. “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL KEPOLISIAN DI POLRES BERAU KALTIM DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.” *Jurnal ILMU KEPOLISIAN* 17(2).
- Nyoni, Thabani. 2020. “THE IMPACT OF EMPLOYEE MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE.” *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 6(6):1487–94.
- Riadi, Mulia, and Dewi Kurniawati. 2022. “Presisi Sebagai Inovasi Dan Strategi Membangun Citra Kepolisian Daerah Sumatera Utara.” *PERSPEKTIF* 11(4):1569–81. doi: 10.31289/perspektif.v11i4.8096.
- Robbins, S. P. 2002. *The Truth about Managing People--and Nothing but the Truth*. London: FT Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior*. Pearson education limited.
- Shields, J., M. Brown, S. Kaine, C. Dolle-Samuel, North-Samardzic, P. McLean, and J. Robinson. 2015. *Managing Employee Performance & Reward: Concepts, Practices, Strategies*. Cambridge University Press.
- Smith, Deborah B., and Joel Shields. 2013. “Factors Related to Social Service Workers’ Job Satisfaction: Revisiting Herzberg’s Motivation to Work.” *Administration in Social Work* 37(2):189–98. doi: 10.1080/03643107.2012.673217.
- Sobaih, Abu Elnasr E., and Ahmed M. Hasanein. 2020a. “Herzberg’s Theory of Motivation and Job Satisfaction: Does It Work for Hotel Industry in Developing Countries?” *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism* 19(3):319–43. doi: 10.1080/15332845.2020.1737768.
- Sobaih, Abu Elnasr E., and Ahmed M. Hasanein. 2020b. “Herzberg’s Theory of Motivation and Job Satisfaction: Does It Work for Hotel Industry in Developing Countries?” *Journal of*

- Human Resources in Hospitality and Tourism 19(3):319–43. doi: 10.1080/15332845.2020.1737768.
- Sony, Michael, and Nandakumar Mekoth. 2016. “The Relationship between Emotional Intelligence, Frontline Employee Adaptability, Job Satisfaction and Job Performance.” *Journal of Retailing and Consumer Services* 30:20–32. doi: 10.1016/j.jretconser.2015.12.003.
- Wolfe, Scott E., Kyle Mclean, Jeff Rojek, Geoff Alpert, Mike Smith, and Scott Wolfe. 2023. “Advancing a Theory of Police Officer Training Motivation and Receptivity.” *Justice Quarterly* 39(1):201–23.
- Wulan, Dewi Ontro, Tri Asih Wismaningtyas, Alfina Damayanti, and Anggun Larasati. 2022. “Analisis Kualitas Pelayanan Publik Di Kepolisian Resor (Polres) Magelang Kota.” *Jurnal Ilmiah Untuk Mewujudkan Masyarakat Madani* 134(2):134–38.
- Yee, Lai Chee. 2018. “An Analysis on the Relationship between Job Satisfaction and Work Performance among Academic Staff in Malaysian Private Universities.” *Journal of Arts and Social Sciences* 1(2):64–73.
- Yusuf, Muhammad, and Politeknik Negeri Sriwijaya. 2021. *Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang*. Vol. 20.