

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kemajuan teknologi yang semakin pesat mengharuskan setiap lembaga untuk selalu beradaptasi dengan baik agar tidak tertinggal. Kunci keberhasilan suatu lembaga tidak terlepas dari kemampuan para pegawainya. Manusia sebagai elemen utama dalam organisasi berfungsi sebagai pengendali berbagai unsur lainnya dan memegang peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi motor penggerak utama seluruh aktivitas organisasi, baik sebagai pelaksana operasional, pemelihara, penghasil, maupun perancang setiap sistem yang ada di dalamnya.¹ Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama yang mendukung keberhasilan lembaga dibandingkan dengan elemen yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, suatu lembaga tidak akan dapat beroperasi.

Straub dan Attner yang dikutip dari Rachmawati menyatakan bahwa, *“People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective”*.² Artinya, Manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena mereka menyumbangkan bakat, keterampilan, pengetahuan,

¹ Siti Hapsah Pahira dan Rio Rinaldy, “Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi,” *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 3, no. 02, (2023), hal. 811.

² Eka Rachmawati dkk., “Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan,” *Manajemen Kreatif Jurnal*, vol. 2, no. 1, (2023), hal. 46.

serta pengalaman yang dimiliki guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Manusia menjadi pemeran utama dalam pemrosesan *input* menjadi *output* yang berkualitas dalam sebuah lembaga. *Output* yang dihasilkan dari lembaga juga tergantung pada keterampilan pegawainya. Semakin terampil pegawai, maka *output* yang dihasilkan juga akan semakin berkualitas.

Di era sekarang, organisasi tidak hanya dituntut untuk unggul dalam persaingan melalui mengembangkan produk dan layanan yang berkualitas, tetapi juga dituntut untuk menjaga serta meningkatkan kinerja pegawainya. Sumber Daya Manusia dalam organisasi dapat menentukan hidup dan matinya organisasi tersebut. Apabila pegawai memiliki loyalitas tinggi dalam bekerja, bermoral, disiplin, jujur dan produktif, maka lembaga akan berkembang dengan baik. Namun, jika manusia dalam organisasi apatis, malas, suka melakukan korupsi, kolusi dan nepotisme, maka lambat laun lembaga tersebut akan mengalami kemerosotan.

Produktivitas kerja pegawai merupakan kunci keberhasilan dalam organisasi. Semakin tinggi produktivitas kerja dari pegawai, maka kualitas layanan yang diberikan akan meningkat. Dengan meningkatnya kualitas layanan, maka citra positif lembaga tersebut juga akan semakin meningkat. Produktivitas dapat dimaknai sebagai rasio antara capaian hasil (*output*) dan keseluruhan sumber daya yang dimanfaatkan (*input*), yang turut dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu, seperti sikap kerja, antusiasme, dorongan motivasi, kreativitas, kemampuan berinovasi, dinamika, serta tingkat

profesionalisme.³ Secara umum, produktivitas dapat dipahami sebagai keterkaitan antara kualitas hasil yang dicapai dengan besarnya usaha yang diberikan untuk mendapatkan hasil tersebut.

Produktivitas kerja tidak hanya fokus pada pencapaian hasil dalam jumlah besar, tetapi juga menekankan pada kualitas kinerja yang dihasilkan. Tingkat produktivitas pegawai, baik tinggi maupun rendah, sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi. Produktivitas kerja tidak hanya diukur dari banyaknya hasil yang dicapai, namun juga menekankan pentingnya menjaga kualitas dari kinerja yang dihasilkan. Tingkat produktivitas pegawai, baik tinggi maupun rendah sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi, disiplin kerja dan dukungan dari fasilitas kerja yang memadai.⁴ Sebuah lembaga harus mengutamakan kesejahteraan pegawai dengan melakukan pelatihan serta pengembangan agar meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka, memberikan gaji yang sesuai standar, memberi penghargaan atas kerja keras mereka, dan menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan pegawai, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi lembaga.

Ranftl dalam Wijaya menguraikan ada tujuh elemen yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu: (1) Keahlian, manajemen yang bertanggung jawab; (2) Kepemimpinan yang luar biasa; (3) Struktur organisasi dan operasional yang sederhana ; (4) Kepegawaian yang efektif; (5) Tugas yang

³ Candra Wijaya dan Ojak Manurung, *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal* (Jakarta: Kencana, 2021), hal. 18.

⁴ Khairunisa Nur Baiti dkk., "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta," *Jurnal Edukomika* 4, no. 1, (2020), hal. 70.

menantang; (6) Perencanaan dan pengendalian tujuan; dan (7) Pelatihan manajerial khusus.⁵

Namun dalam membangun produktivitas kerja pegawai, lembaga seringkali menghadapi berbagai permasalahan yang semakin hari semakin kompleks. Faktor internal maupun faktor eksternal lembaga sangat memengaruhi keefektifan pengelolaan sumber daya manusia. Kurangnya pendanaan, infrastruktur, dan sumber daya teknologi yang dimiliki lembaga menjadi faktor utama yang menghambat pengelolaan sumber daya manusia.⁶ Keterbatasan anggaran ini mengakibatkan rendahnya kompensasi dan insentif bagi pegawai, sehingga pada akhirnya dapat melemahkan semangat dan produktivitas kerja mereka.

Tantangan yang selanjutnya adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi pegawai. Dalam beberapa kasus banyak lembaga yang tidak memiliki program pembinaan dan pengembangan secara terstruktur guna meningkatkan kemampuan serta kompetensi pegawai. Hal ini mengakibatkan penurunan produktivitas kerja, sehingga kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat tidak memuaskan. Masalah lain yang sering muncul adalah kurangnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan terkait bidang kerjanya. Untuk memaksimalkan kinerja para pegawai, diperlukan suatu strategi yang efektif agar dapat membangun produktivitas kerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan kualitas lembaga.

⁵ Wijaya dan Manurung, *Produktivitas Kerja*, hal. 26.

⁶ Nabila Meylanni dkk., "Konsep dan Tantangan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan," *Jurnal Media Akademik* 2, no. 12, (2024), hal. 4.

Strategi model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*) merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk membangun produktivitas kerja pegawai di suatu lembaga. Teori AMO ini pertama kali diciptakan oleh Appelbaum, dkk. dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Robbins, sering dijadikan sebagai acuan konseptual untuk menjelaskan bagaimana kebijakan di Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dijalankan serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.⁷ Strategi ini menegaskan bahwa tingkat kinerja pegawai sangat terkait dengan kemampuan (*ability*), dorongan motivasi (*motivation*), serta peluang (*opportunity*) yang tersedia. Pada Teori AMO, menjelaskan bahwa kemampuan, motivasi dan kesempatan yang dimiliki karyawan dapat secara positif memengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi.⁸

Harapannya dengan adanya teori AMO ini, dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki keterampilan yang memadai dalam bidangnya akan mampu menyelesaikan tugasnya secara optimal dan tepat waktu sesuai target yang telah direncanakan. Selain kemampuan kerja yang baik, faktor motivasi juga berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada kualitas pelayanan yang lebih baik, karena individu yang memiliki dorongan kuat biasanya menunjukkan antusiasme dan komitmen

⁷ Suparto Wijoyo Dan Moch Ali Mashuri, "Peningkatan Kinerja BUMD Provinsi Jawa Timur Dalam Perspektif Ability, Motivation, Oportunity," *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen* 17, no. 1, (2021), hal. 12.

⁸ Elisa Silfiana dan Faqih Nabhan, "High Performance Work System (HPWS) dan Dampaknya Terhadap Performance," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1, no. 4 (2022): hal. 28.

yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk memberikan hasil kerja yang optimal dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain kemampuan dan motivasi, *opportunity* (kesempatan) yang diberikan kepada pegawai juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Lingkungan yang memberi kesempatan pegawai untuk berkembang, belajar, dan mencoba hal baru, akan menjadikan pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi. Dengan begitu, pegawai akan memiliki keterampilan yang lebih baik, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien. Kesempatan juga membuat mereka merasa lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Sehubungan dengan pentingnya peningkatan produktivitas pegawai di suatu lembaga, maka penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk memahami secara komprehensif penerapan strategi AMO dalam peningkatan produktivitas pegawai. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek sebagai lembaga pemerintah yang bergerak di bidang agama dan keagamaan, juga memiliki strategi yang baik dalam membangun produktivitas pegawai. Pegawai di institusi ini memiliki kemampuan dan performa kerja yang baik, yang berdampak pada kualitas layanan yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari inovasi yang dilakukan Kementerian Agama pada tahun 2024 yaitu PDKT (*Podcast Dakwah Kemenag Trenggalek*). Program ini bertujuan untuk mentransfer pengetahuan dan segala informasi serta implementasi yang

berkaitan dengan tugas dan fungsi kementerian Agama. Selain itu, dalam membangun produktivitas kerja pegawai, Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek juga mengadakan seminar dan workshop dengan menghadirkan berbagai narasumber yang cakap di bidangnya.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, Kementerian Agama melaksanakan kegiatan *Coaching Clinic* Peningkatan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) pada tanggal 24 September 2025. Kegiatan ini bertujuan untuk mengasah keterampilan (*ability*) pegawai dalam memberikan layanan publik yang berorientasi pada masyarakat. Selain itu, pemberian tunjangan kinerja secara rutin setiap bulan dilakukan sebagai bentuk motivasi (*motivation*) guna mendorong produktivitas dan komitmen kerja. Pengembangan fasilitas kerja juga terus dilakukan sebagai upaya menciptakan lingkungan yang mendukung, sehingga memberikan kesempatan (*opportunity*) bagi pegawai untuk menjalankan tugas secara optimal.⁹ Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengkaji topik tersebut melalui sebuah penelitian dengan mengambil judul **“Strategi Model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*) dalam Membangun Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek”**.

⁹ Observasi tanggal 24 September 2025, pukul 08.30 WIB, bertempat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian tersebut, maka peneliti menetapkan fokus penelitian ini pada strategi model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*) dalam membangun produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek dengan titik perhatian khusus pada:

1. *Ability* (kemampuan) pegawai yang terdiri dari pelatihan dan pengalaman pegawai.
2. *Motivation* (motivasi) pegawai yang terdiri dari kesejahteraan kerja dan motivasi intrinsik dari pegawai.
3. *Opportunity* (kesempatan) yang berkaitan dengan kesempatan untuk berpartisipasi menyampaikan ide dan dukungan fasilitas kerja yang memadai.

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, dapat diuraikan dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi peningkatan *ability* (kemampuan) dalam membangun produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek?
2. Bagaimana strategi peningkatan *motivation* (motivasi) untuk mendorong produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek?
3. Bagaimana strategi pengembangan ketersediaan *opportunity* (kesempatan) yang dikembangkan untuk membangun produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus dan pertanyaan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis strategi peningkatan *ability* (kemampuan) dalam membangun produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek.
2. Untuk menganalisis strategi peningkatan *motivation* (motivasi) untuk mendorong produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek.
3. Untuk menganalisis strategi *opportunity* (kesempatan) bagi pegawai yang dikembangkan untuk membangun produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan sumbangsih dalam kemajuan ilmu pengetahuan yang dapat memberikan manfaat bagi manusia. Kegunaan yang dihasilkan dari penelitian ini berkaitan dengan dua dimensi, yaitu secara teoritis dan praktis.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat memperkuat teori AMO yang diciptakan oleh Appelbaum dan dikembangkan lebih lanjut oleh Robbins yang mengatakan bahwa produktivitas pegawai ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, motivasi, dan peluang yang ada dalam

organisasi.¹⁰ Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih berupa wawasan dan gagasan yang didasarkan pada kajian ilmiah, sehingga dapat dimanfaatkan oleh para peneliti maupun kalangan intelektual lainnya, khususnya terkait peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui strategi model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*).

2. Secara Praktis

Penelitian tentang strategi model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*) dalam membangun produktivitas pegawai di Kantor Kemerterian Agama Kabupaten Trenggalek ini, diharapkan mampu memberikan kegunaan praktis kepada semua pihak, khususnya:

a. Bagi Lembaga

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi institusi sebagai informasi, pertimbangan dan bahan penilaian institusi melalui strategi model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*) untuk membangun produktivitas pegawai di lembaga.

b. Bagi Kepala Lembaga

Kajian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih bagi pemimpin dan pegawai sebagai panduan dalam mengelola sumber daya manusia dan memperbaiki proses pengelolaan lembaga sehingga mampu meningkatkan produktivitas pegawai dan mutu layanan kepada masyarakat.

¹⁰ Wijoyo dan Mashuri, “Peningkatan Kinerja BUMD Provinsi Jawa Timur...,” hal. 12.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil kajian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih dalam untuk menguji serta mengembangkan teori-teori yang relevan dengan peningkatan produktivitas pegawai melalui strategi model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*) di suatu lembaga, serta dapat digunakan sebagai patokan untuk membandingkan tema dan fokus lainnya untuk memperdalam hasil penelitian.

E. Penegasan Istilah

Penegasan istilah dalam judul kajian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan definisi yang tepat serta pembatasan istilah yang digunakan agar terhindar dari kesalahpahaman dalam penafsiran.

1. Penegasan Konseptual

Penegasan istilah secara konseptual dalam kajian ini dijabarkan sebagai berikut:

a. Strategi

Arnoldo C. Hax dan Nicholas S. Manjluk dalam Chaniago, mendefinisikan strategi merupakan upaya organisasi untuk mengarahkan pencapaian tujuan utama, yaitu penguatan nilai korporasi, peningkatan kemampuan manajerial, pelaksanaan kewajiban organisasi, serta penguatan tata kelola administrasi yang

menjadi peghubung antara pengambilan keputusan strategis dan operasional di seluruh jenjang jabatan dan bagian organisasi.¹¹

Andrews dalam Efendi mengatakan *strategy is the pattern objectives, purposes, or goals and major policies and plans for achieving these goals*.¹² Artinya strategi merupakan kerangka objektif, tujuan, atau sasaran, serta kebijakan dan rencana utama guna mencapai tujuan-tujuan tersebut. Strategi berkaitan dengan cara lembaga dalam mengelola sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan utama.

b. *Ability* (Kemampuan)

Ability menurut Robbins adalah kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. (*ability is an individual's current capacity to perform the various tasks in a job*).¹³ Pada hakikatnya, kemampuan mencakup dua unsur utama, yakni intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual merujuk pada kapasitas mental individu yang dibutuhkan untuk mendukung berbagai aspek kinerja.¹⁴ Kemampuan fisik merujuk pada kapasitas seseorang untuk

¹¹ Siti Aminah Chaniago, "Perumusan Manajemen Strategi Pemberdayaan Zakat," *Jurnal Hukum Islam*, 12, no. 1 (2014), hal. 89.

¹² Irhas Effendi dan Titik Kusmantini, *Manajemen Strategi Evolusi Pendekatan dan Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: UPN "Veteran," 2016), hal. 7.

¹³ Stephen P Robbins dan Thimoty A. Judge, *Organizational Behavior*, 15 ed. (United State of America, t.t.), hal. 52.

¹⁴ Musriadi dkk., Kemampuan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur, *Jurnal Ilmu Pemerintahan* 6, no. 1, (2017): hal. 376.

menyelesaikan tugas yang memerlukan daya tahan dan keahlian, tenaga dan karakteristik serupa.¹⁵

Jadi, kemampuan adalah kapasitas seseorang yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas individu untuk menjalankan tugas kerja secara efektif. Dalam konteks ini, kemampuan dapat dicapai melalui program pelatihan yang lebih efektif dan juga pengalaman pegawai.

c. *Motivation* (Motivasi)

Motivation (motivasi) menurut Robbins adalah proses yang menggambarkan kekuatan, arah dan ketekunan usaha individu dalam meraih cita-cita. *Motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.*¹⁶ Motivasi berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat kerja. Berdasarkan pendapat tersebut motivasi kerja dalam diri seseorang pada dasarnya memiliki dua tujuan utama, yakni untuk memenuhi kebutuhan atau kepentingan pribadi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Jadi motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sendiri seperti kepuasan kerja dan dorongan dari luar seperti gaji, bonus dan pegakuan untuk mendorong semangat kerja dan loyalitas karyawan,

¹⁵ Megawaty, "Pengaruh Kemampuan Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X," *AkMen: Jurnal Akuntansi Manajemen* 16, no. 4 (2019): hal. 603.

¹⁶ Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*...., hal. 205.

sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

d. *Opportunity* (Kesempatan)

Robbins dalam Ariani mengemukakan bahwa kesempatan untuk berkinerja adalah seberapa besar peluang yang dimiliki karyawan untuk bekerja dengan baik dan menunjukkan kemampuan terbaiknya. Peluang ini sangat tergantung pada ada atau tidaknya hambatan atau rintangan dalam pekerjaan mereka.¹⁷

Jadi, kesempatan adalah peluang yang diberikan kepada karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses organisasi, termasuk pengambilan keputusan dan penyampaian ide. Struktur partisipatif seperti ini tidak hanya memperkuat rasa kepemilikan karyawan terhadap pekerjaan, tetapi juga mendorong terciptanya budaya organisasi yang kolaboratif dan inovatif.

e. Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan dalam Ratnasari, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Peningkatan produktivitas hanya akan terjadi apabila terdapat perbaikan dalam efisiensi, baik dari segi waktu, bahan, maupun tenaga kerja, serta didukung oleh sistem kerja

¹⁷ Farida Ariani, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Melayu Kecamatan Tenggara," *Jurnal Paradigma (JP)* 2, no. 1 (2017): hal. 66.

dan teknik produksi yang lebih baik, termasuk adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.¹⁸

Sinungan dalam Sedarmayanti menjelaskan produktivitas merupakan keterkaitan antara *output* nyata atau fisik berupa barang dan jasa yang dihasilkan dengan masukan yang sebenarnya.¹⁹ Kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kelangsungan hidupnya.²⁰ Jadi dapat dikatakan, produktivitas kerja pegawai adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja dalam setiap satuan waktu.

2. Penegasan Operasional

Dalam penelitian ini strategi merupakan serangkaian langkah terencana yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan utama melalui perumusan tujuan, kebijakan, dan rencana utama, serta pengelolaan sumber daya secara efektif guna memastikan seluruh elemen organisasi bergerak selaras menuju pencapaian visi yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini *ability* (kemampuan) merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas individu yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengalaman pegawai.

¹⁸ Evy Ratnasari, "Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan," *FOKUS : Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 19, no. 2 (2022), hal. 239.

¹⁹ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), Hal. 341.

²⁰ Wijaya dan Manurung, *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya*, hal. 23.

Dalam penelitian ini *motivation* (motivasi) merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan kerja, serta dari faktor eksternal, seperti pemberian insentif dan kesejahteraan kerja. Motivasi ini dimaksudkan guna mendorong semangat kerja, meningkatkan loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Dalam penelitian ini *opportunity* (kesempatan) merupakan peluang yang diberikan kepada pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan penyampaian ide. Kesempatan disini berkaitan dengan kesempatan untuk berpartisipasi, menyampaikan ide dan dukungan fasilitas kerja yang memadai.

Produktivitas kerja pegawai dalam penelitian ini merujuk pada perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dengan penggunaan *input* seperti waktu, bahan, dan tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Peningkatan produktivitas kerja pegawai disini dapat dibangun melalui strategi model AMO, yaitu *ability* (kemampuan) yang dimiliki pegawai, *motivation* (motivasi) yang didorong oleh kemauan individu maupun kesejahteraan pegawai. serta *opportunity* (kesempatan) untuk berkembang dan berinovasi yang didukung oleh fasilitas yang memadai.