

ABSTRAK

Nazifatul Amalina, NIM. 1860207223139. “Strategi Model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*) dalam Membangun Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek.” Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Pembimbing: Dr. Khoirul Anam, M. Pd. I.

Kata Kunci: Strategi AMO, Produktivitas Kerja

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya produktivitas kerja pegawai dalam sebuah lembaga, karena keberhasilan lembaga tidak terlepas dari produktivitas pegawainya. Namun, banyaknya permasalahan yang dihadapi untuk membangun produktivitas pegawai, seperti kurangnya pendanaan, infrastruktur, dan sumber daya dalam lembaga menjadi tantangan tersendiri. Strategi model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*) merupakan salah satu strategi yang efektif untuk membangun produktivitas kerja pegawai karena mengintegrasikan tiga aspek penting, yaitu kemampuan, motivasi dan juga kesempatan. Dalam hal ini peneliti mengambil objek penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek. Lembaga ini memiliki strategi peningkatan produktivitas yang baik, hal ini dibuktikan dengan banyaknya inovasi yang dimiliki dalam membangun produktivitas kerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis strategi peningkatan *ability* (kemampuan) dalam membangun produktivitas kerja pegawai, 2) Menganalisis strategi peningkatan *motivation* (motivasi) untuk mendorong produktivitas kerja pegawai, 3) Menganalisis strategi pengembangan *opportunity* (kesempatan) untuk membangun produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah teori Milles and Huberman yang meliputi kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji dengan menggunakan triangulasi teknik dan sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Strategi peningkatan kemampuan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek dilakukan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) secara selektif, optimalisasi komunikasi internal dan juga didukung oleh pengalaman kerja sebelumnya. 2) Strategi peningkatan motivasi kerja pegawai diimplementasikan melalui apel rutin, *reward and punishment* dan pemanggilan secara personal, hingga pemberian sanksi administratif. 3) Strategi pengembangan kesempatan dilakukan dengan

memberikan ruang partisipasi untuk menyampaikan ide, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, dan mengembangkan inovasi pelayanan berbasis Zona Integritas dan media digital.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan strategi model AMO dalam membangun produktivitas pegawai dilakukan secara terpadu melalui penguatan kemampuan, motivasi dan kesempatan kerja. Ketiga strategi tersebut saling diintegrasikan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai secara efektif, efisien dan berorientasi pada kualitas layanan masyarakat.

ABSTRACT

Nazifatul Amalina, NIM. 1860207223139. "AMO Model Strategy (Ability, Motivation, Opportunity) in Improving Employee Work Productivity at the Office of the Ministry of Religion of Trenggalek Regency." Thesis. Islamic Education Management. Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Advisor: Dr. Khoirul Anam, M. Pd. I.

Keywords: AMO Strategy, Work Productivity

This research is motivated by the importance of employee work productivity in an institution, because the success of the institution is inseparable from the productivity of its employees. However, the many problems faced to build employee productivity, such as lack of funding, infrastructure, and resources in the institution, are challenges in themselves. AMO model strategy (Ability, Motivation, Opportunity) It is one of the effective strategies to build employee work productivity because it integrates three important aspects, namely ability, motivation and opportunity. In this case, the researcher took the object of research at the Office of the Ministry of Religion of Trenggalek Regency. This institution has a good strategy to increase productivity, this is evidenced by the many innovations it has in building employee work productivity.

This research aims to: 1) Analyze strategies to increase ability in building employee work productivity, 2) Analyze strategies to increase motivation to encourage employee work productivity, 3) Analyze opportunity development strategies to build employee work productivity at the Office of the Ministry of Religion of Trenggalek Regency.

This study uses a qualitative research approach with a type of descriptive qualitative research. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews, participatory observations, and documentation. The data analysis used is Milles and Huberman's theory which includes data condensation, data presentation and conclusion drawn. The validity of the data was tested using triangulation techniques and sources.

The results of the study show that 1) The strategy of improving the ability of employees at the Office of the Ministry of Religion of Trenggalek Regency is carried out through the implementation of selective education and training (diklat), optimization of internal communication and also supported by previous work experience. 2) The strategy of increasing employee work motivation is implemented through routine apples, rewards and punishments and personal approaches, summons, and the imposition of administrative sanctions. 3) The opportunity development strategy is carried out by providing participation space to convey

ideas, providing adequate work facilities, and developing service innovations based on the Integrity Zone and digital media.

Based on the results of the study, it can be concluded that the implementation of the AMO model strategy in building employee productivity is carried out in an integrated manner through strengthening skills, motivation and job opportunities. The three strategies are integrated with each other to optimize employee performance effectively, efficiently and oriented towards the quality of community services.

الملخص

ناظيفة الأمالينا، رقم تعريف الطالب. ١٨٦٠٢٠٧٢٣١٣٩. "استراتيجية نموذج القدرة، الدافع، الفرص في بناء إنتاجية العمل للموظفين في مكتب وزارة الدين في وصاية ترينغاليك." رسالة الجامعي. إدارة التربية الإسلامية. كلية التربية وتدريب المعلمين. الجامعة الإسلامية الحكومية سيد علي رحمت الله تولونج أجونج. المشرف: الدكتور خير الأنام، الماجستري.

الكلمات الرئيسية: استراتيجية القدرة، الدافع، الفرص، إنتاجية العمل تستند هذه الأبحاث إلى أهمية إنتاجية العمل لدى الموظفين في المؤسسة، لأن نجاح المؤسسة لا ينفصل عن إنتاجية موظفيها. ومع ذلك، فإن العديد من المشاكل التي تواجه بناء إنتاجية الموظفين، مثل نقص التمويل والبنية التحتية والموارد في المؤسسة، هي تحديات بحد ذاتها. استراتيجية نموذج القدرة، الدافع، الفرصة تعد هذه إحدى الاستراتيجيات الفعالة لبناء إنتاجية العمل لدى الموظفين لأنها تدمج ثلاثة جوانب مهمة: القدرة، والدافع، والفرصة. في هذه الحالة، تولى الباحث موضوع البحث في مكتب وزارة الدين في وصاية ترينغاليك. تمتلك هذه المؤسسة استراتيجية جيدة لزيادة الإنتاجية، وهذا يتضح من العديد من الابتكارات التي تقدمها في بناء إنتاجية عمل الموظفين.

يهدف هذا البحث إلى: (١) تحليل استراتيجيات زيادة القدرة على بناء إنتاجية عمل الموظفين، (٢) تحليل استراتيجيات زيادة الدافع لتشجيع إنتاجية العمل لدى الموظفين، (٣) تحليل استراتيجيات تطوير الفرص لبناء إنتاجية العمل لدى الموظفين في مكتب وزارة الدين في وصاية ترينغاليك.

تستخدم هذه الدراسة منهجا بحثيا نوعيا مع نوع من البحث النوعي الوصفي. تم إجراء تقنيات جمع البيانات من خلال مقابلات معمقة، وملاحظات تشاركية، وتوثيق. تحليل البيانات المستخدم هو نظرية ميلز وهويرمان التي تشمل تكثيف البيانات، وعرض البيانات، والاستنتاج المستخلص. تم اختبار صحة البيانات باستخدام تقنيات ومصادر التثليث.

تظهر نتائج الدراسة أن (١) تنفذ استراتيجية تحسين قدرة موظفي مكتب وزارة الدين في مقاطعة ترينغاليك من خلال تنفيذ التعليم والتدريب الانتقائي (ديكلات)، وتحسين التواصل الداخلي، بالإضافة إلى دعم الخبرة العملية السابقة. (٢) يتم تنفيذ استراتيجية زيادة دافعية العمل لدى الموظفين من خلال التفاح الروتيني، والمكافآت والعقوبات، والأساليب الشخصية، والاستدعاءات، وفرض العقوبات الإدارية. (٣) يتم تنفيذ استراتيجية تطوير الفرص من خلال توفير

مساحة مشاركة لنقل الأفكار، وتوفير مرافق عمل كافية، وتطوير ابتكارات في الخدمات بناء على منطقة النزاهة والإعلام الرقمي.

استنادا إلى نتائج الدراسة، يمكن الاستنتاج أن تنفيذ استراتيجية نموذج القدرة، الدافع، الفرص في بناء إنتاجية الموظفين يتم بشكل متكامل من خلال تعزيز المهارات والتحفيز وفرص العمل. تتكامل الاستراتيجيات الثلاث معا لتحسين أداء الموظفين بفعالية وكفاءة وتوجيه نحو جودة خدمات المجتمع.