

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Menurut Ratminto (2005:5) Pelayanan publik adalah segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah, dan di lingkungan BUMN atau BUMD, dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan

Salah satu khas dari SDM yang memiliki informasi yang luas, informasi untuk memperoleh hasil atas suatu fakta yang diperoleh dari kantor Kemenag Kota Samarinda. Namun setiap individu tentu memiliki pengalamannya masing-masing, tentunya akan membuat kantor kemenag kota Samarinda akan menambah pelayanan yang lebih memuaskan. Untuk itu perlunya wadah untuk menampung ide- ide, dan ulasan dari masyarakat terhadap pelayanan dan bimbingan di kantor Kementerian Agama Kota Samarinda, Agar dapat memperbaiki pelayanan dan bimbingan yang lebih baik lagi. Oleh Karena itu Kemampuan menyiratkan batas seseorang untuk melakukan tugas yang berbeda dalam suatu tugas.

Dengan cara ini, pegawai dengan kemampuan kerja yang baik harus memiliki eksekusi yang baik, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya. Hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi dari

setiap pegawai. Untuk mendongkrak kinerja pegawai kantor Kemenag Kota Samarinda yaitu harus mengembangkan kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai, dapat mempengaruhi individu atau mendorong seseorang untuk menilai kegiatan. Kapasitas terdiri dari kapasitas keilmuan dan kapasitas aktual. Elemen individu yang mungkin meningkatkan inspirasi pekerjaan termasuk kebutuhan, sudut pandang, dan kapasitas, sedangkan faktor otoritas meliputi gaji, manajemen, pujian, dan tenaga kerja nyata.

Kapasitas ilmiah dan kapasitas nyata keduanya merupakan jenis kapasitas. Elemen individu seperti kebutuhan, sudut pandang, dan kendala, serta berbagai aspek berjenjang seperti pembayaran angsuran, papan, pujian, dan usaha keras, semuanya dapat meningkatkan motivasi kerja.

Dari para ilmuwan logika mendapatkan permasalahan dalam sebuah artikel, misalnya, kemampuan perwakilan belum sampai pada norma inspirasi kerja, dan tugas atasan dalam mempengaruhi pekerja untuk mencapai tujuan hierarkis belum terpenuhi, karena tidak adanya korespondensi. antara atasan dan bawahan, dan ada hambatan untuk mengatur inklusi yang harus lancar.

Penulis ingin mempelajari lebih lanjut dan mengubah judul berdasarkan informasi yang disebutkan di atas **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA SAMARINDA”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tantangan yang dihadapi adalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda?
1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Kementerian agama Kota Samarinda?
2. Apakah Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Kantor Kementerian Kota Samarinda?

## **C. Manfaat Praktis Teoritis**

### 1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan renungan atau pemikiran bagi pimpinan Kemenag Kota Samarinda dalam menciptakan pendekatan dan program untuk membangun SDM yang unggul.

### 2. Bagi Akademik

Berkontribusi pada ilmu manajemen SDM, serta kemajuan studi dan penelitian SDM.

### 3. Peneliti

Menambah gagasan penting dalam memahami bidang-bidang manajemen SDM, tentunya di bagian kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda