

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang bertugas sebagai pelaksana dalam kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan publik serta memiliki kebijakan dalam membuat, menjalankan, menerapkan dan mengevaluasi undang-undang dan hukum pada suatu daerah atau wilayah tertentu. Dan pegawai negeri sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam organisasi pemerintahan, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawasan dalam pembangunan bangsa. Pegawai negeri sipil tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, instansi pemerintahan dari pusat sampai pelosok tanah air dan tulang punggung pembangunan nasional, Dengan adanya tuntutan otonomi daerah tidak dapat dipungkiri reformasi birokrasi sangat dibutuhkan. Tujuan reformasi birokrasi agar mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, amanah, dan tepat arah (*good governance*) serta membangun kepercayaan publik melalui peningkatan pelayanan publik.

Maka untuk mencapai pemerintah yang baik (*good governance*) diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas maka setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Manajemen sumber daya manusia adalah proser pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Falasafah manajemen sumber daya manusia dan program sumber daya manusia harus dimasukkan sebagai sasaran rencana strategis dari

organisasi dan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. SDM kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang diperkerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu Manajemen, Sumber, Daya dan Manusia. Sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Falsafah manajemen sumber daya manusia harus dimasukkan sebagai sasaran rencana strategis dari perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan mengelola SDM adalah untuk mengelola MSDM adalah untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis etis dan sosial para manager dan departemen sumber daya manusia mencapai

maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2013) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu prestasi kerja yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan prestasi yang tinggi pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan prestasi yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Prestasi kerja disebut sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance*. Pada prinsipnya istilah lain yang menggambarkan “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu “*achievement*”. Akan tetapi kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi pencapaian atau apa yang dicapai, hal ini dapat dilihat pada tabel Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Prestasi Kerja Pegawai**  
**Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci Tahun 2023**

No	Jabatan	Jumlah pegawai	A (Baik)	B (Cukup Baik)	C (Kurang Baik)	D (Tidak Baik)
1.	CAMAT	1	1	-	-	-
2.	SEKCAM	1	1	-	-	-
3.	KASUBBAG	2	1	1	-	-

4.	KASI	5	3	2	-	-
5.	STAF	21	16	3	2	-
<b>Jumlah</b>		30	22	6	2	-
<b>persentase</b>		100%	73%	20%	7%	0%

*Sumber : Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci tahun 2023*

Berdasarkan tabel diatas dengan penilaian prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci terdapat 73% atau 22 orang pegawai yang telah bekerja dengan baik, 20% atau 6 orang pegawai bekerja dengan cukup baik dan 7% atau 2 orang pegawai yang bekerja kurang baik dari total pegawai 30 orang, hal ini menunjukkan masih perlu adanya peningkatan untuk lebih baik Prestasi Kerja dari pegawai tersebut dengan demikian perlu memperhatikan faktor Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Prestasi dari pada pegawai maka pemerintah wajib memperhatikan hal ini karena Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja juga dapat memberikan dampak terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Siulak mengenai prestasi kerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari hal prestasi kerja yang ditandai dengan masih belum ada pegawai yang memiliki piagam penghargaan pegawai teladan dan juga kurang aktif pada saat menjalankan pekerjaan.

Adapun faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci yaitu menurut mangku negara (2015) ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sebagai berikut : faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor situasi. Menurut Hanggraini (2012) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi : keahlian, kecakapan, tingkat pendidikan,

kemampuan fisik, pengalaman kerja. Dan juga menurut Handoko (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sebagai berikut : disiplin kerja, pelatihan, promosi.

Menurut Foster (2015) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.hal tersebut dapat dilihat pada tabel Tingkat Masa Kerja Pegawai sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Masa Kerja Pegawai Pada**  
**Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci Tahun 2023**

No	Nama/Nip	Masa Kerja	
		Tahun	Bulan
1.	<u>H KHAIDIR,S.Pd.MM</u> 19650615 1986011001	33	5
2.	<u>IRPELITA,S.Pd</u> 196808081993032011	27	9
3.	<u>PISMA ERWITA,S.E</u> 198005092010012010	16	0
4.	<u>NELI ELVIA,S.E.,MM</u> 197907272010012017	16	3
5.	<u>TANTI TRIYANI,S.E</u> 197910042008042001	17	10
6.	<u>ELIRUSBANUR,S.E</u> 196710101992032007	26	10
7.	<u>ETRIADI</u> 1975081192009011004	9	4
8.	<u>SYAFRI,S.E</u> 196709032007011004	16	5
9.	<u>LINDA ANDRIANI,S.E</u> 198008272009022003	9	7
10.	<u>APIN TITA UDPA,S.Ap</u> 198508242014082002	15	0
11.	<u>SIDES,S.Sos</u> 196408252007011011	16	4
12.	<u>SUSI HERLINA</u>	7	9
13.	<u>RANDELIS,A.Md</u> 196706011990031010	8	2
14.	<u>YETI EDMAWATI,S.Pd</u> 196701182007011016	15	9
15.	<u>AGUSTAR ADINI</u>	9	10



16.	<u>MIRA NOVIA,A.Md</u> 197502072000032002	20	6
17.	ANEPRISAL	11	4
18.	<u>ISWADI ADHARA,S.Sos</u> 197501052002121003	21	0
19.	YONI	10	5
20.	SANTI SANDRA	10	0
21.	<u>PAHRUDIN,A.Md</u> 196807012009061002	11	7
22.	<u>DESMILIA,S.Sos</u> 197912312005022002	17	0
23.	NETI EFRIDA	11	0
24.	<u>PUSPA DEWI</u>	12	3
25.	<u>MULIADI,S.E</u> 197105101993031003	28	0
26.	<u>WILMIADI,S.Ap</u> 197801212010011007	13	1
27.	<u>HELGA CANDRA ALPIAN</u>	10	2
28.	<u>DONI EFENDI,A.Md</u> 196612241991021002	28	7
29.	<u>SILPANA AMALNA,S.E</u> 197509192011012001	20	7
30.	<u>RESI ELPINA,A.Md</u> 196510221999031002	24	3

Sumber : Daftar Kepangkatan Kantor Cama Siulak Kabupaten Kerinci

Berdasarkan tabel Tingkat Masa Kerja pada pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dapat dilihat bagaimana tingkat pengalaman kerja pegawai. Dari data di atas jumlah pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci 30 orang dengan masa kerjanya lebih  $\geq 15$  tahun sebanyak 17 orang dan masa kerjanya lebih  $\leq 15$  tahun sebanyak 13 orang. Berdasarkan data di atas menunjukkan pengalaman kerja pegawai adalah 17 orang dengan rata-rata 57% sehingga ada tingkat pengalaman kerja pegawai yang masih belum memenuhi standar adalah 14 orang atau dengan rata-rata 43% dalam periode satu tahun hal ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi didalam kantor terkhususnya pengalaman kerja.

Dari fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Siulak dapat dilihat bahwa

tingkat pengalaman kerja pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci sangat diperlukan pada kantor tersebut dimana ada pegawai yang belum berpengalaman pada bidang instansinya, karena masih ada pegawai yang belum berpengalaman dalam mengoperasikan alat-alat yang membantu pada pekerjaan, seperti masih ada pegawai yang kwalahan atau kurang paham dalam mengoperasikan komputer untuk kegiatan pekerjaan di instansinya, Sehingga dalam bentuk pelayanan pekerjaan ada rasa cemas saat melayani masyarakat dan mengakibatkan kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat.

Menurut Wibowo (2014) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas kerterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel pegawai sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Pendidikan Pegawai**  
**Pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci Tahun 2023**

No	Jabatan	Jumlah pegawai	Pendidikan Terakhir					
			SMA	D2	D3	S1	S2	S3
1.	CAMAT	1	-	-	-	1	-	-
2.	SEKCAM	1	-	-	-	1	-	-
3.	KASUBBAG	2	-	-	-	1	1	-
4.	KASI	5	-	-	-	4	1	-
5.	STAF	21	8	-	5	8	-	-
<b>Jumlah</b>		30	8	-	5	15	2	-
<b>Persentase</b>		100%	26%	0%	17%	50%	7%	0%

Sumber :Daftar Kepangkatan Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci

Berdasarkan tingkat pendidikan pada pegawai Kantor Camat Siulak

Kabupaten Kerinci dapat dilihat bagaimana tingkat kemampuan pegawai. Dari data di atas jumlah pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci 30 orang dengan jumlah 8 orang pegawai yang pendidikan terakhir SMA, 5 orang pegawai yang pendidikan D3, 15 orang pegawai yang pendidikan S1 dan 2 orang pegawai yang pendidikan terakhir S2. Dari data di atas menunjukkan kemampuan kerja pegawai adalah 17 orang dengan rata-rata 70% sehingga tingkat kemampuan pegawai 13 orang atau dengan rata-rata 30% dalam periode satu tahun hal ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi didalam kantor terkhususnya kompetensi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Siulak bahwa pendidikan terakhir pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci yang paling banyak adalah tamatan S1 kemudian Tamatan SMA. Dalam hal ini pendidikan sangat mempengaruhi prestasi kerja. Fenomena yang terlihat pada pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci terkait dengan Kompetensi yaitu Kemampuan atau Skill Kerja yang dimiliki kurang sesuai dengan kriteria yang diminta untuk memenuhi masyarakat atau pada salah satu bidangnya saat bertugas tidak sesuai dengan diharapkan dan akan membuat pelayanan sulit untuk dijalankan karena belum begitu bisa menghadapi dengan maksimal.

Menurut Hasibuan (2019) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat



dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal, hal tersebut dapat dilihat pada tabel tingkat kemangkiran pegawai sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Tingkat Kemangkiran Pegawai**  
**Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci Tahun 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah pegawai</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Total Hari Kerja</b>	<b>Ketidak Hadiran</b>	<b>Tingkat Kemangkiran (%)</b>
Januari	30	21	630	12	1,90
Februari	30	20	600	5	0,83
Maret	30	23	690	10	1,45
April	30	21	630	7	1,11
Mei	30	22	660	5	0,75
Juni	30	22	660	12	1,81
Juli	30	21	630	10	1,59
Agustus	30	23	690	14	2,03
September	30	22	660	0	0
Oktober	30	21	630	6	0,95
November	30	22	660	17	2,58
Desember	30	22	660	15	2,27
<b>Jumlah</b>	<b>360</b>	<b>260</b>	<b>7800</b>	<b>113</b>	<b>Σ17,27</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>30</b>	<b>21,6</b>	<b>650</b>	<b>9,4</b>	<b>1,44%</b>

*Sumber : Absensi Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci*

Berdasarkan tingkat kemangkiran pada pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai. Dari data di atas jumlah pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci 30 orang dengan jumlah hari kerja 260 hari, rata-rata 21,6 hari, dan total hari kerja 7800 hari. Dari data diatas menunjukkan ketidakhadiran pegawai adalah 113 hari dengan rata-rata 9,4% sehingga tingkat kemangkiran/kemalasan pegawai adalah 17,72 atau dengan rata-rata 1,44% dalam periode satu tahun hal ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi didalam dinas terkhususnya disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kantor Camat Siulak Dapat diketahui

bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci masih perlu ditingkatkan, di mana hal tersebut dapat dilihat dari absensi pegawai yaitu banyaknya pegawai datang terlambat dan ada juga yang tepat waktu namun hanya untuk mengisi absensi kehadiran. Setelah mengisi absensi, pegawai justru tidak langsung melaksanakan tugas. Banyak pegawai keluar kantor dengan berbagai macam alasan. Tidak adanya teguran yang tegas dari atasan jika ada pegawai yang tidak disiplin, khususnya dalam penyelesaian target pekerjaan dengan berbagai alasan kemanusiaan. Selain itu kondisi kerja di lapangan membuat pemimpin sulit mengontrol kedisiplinan bawahan. Masih banyak pegawai yang hanya duduk dan bercanda dalam ruangan serta ada juga pegawai yang selalu bersantai ketika berada di lapangan.

Permasalahan yang sering timbul mengenai Pengalaman kerja, Kompetensi dan Disiplin kerja yang nantinya akan berdampak terhadap Prestasi Kerja pegawai di Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penulis pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dapat disimpulkan yang terdapat fenomena sebagai berikut:

1. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan pengamatan awal saya masih terdapat masalah mengenai prestasi kerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari hal prestasi kerja yang ditandai dengan masih belum ada pegawai yang memiliki piagam penghargaan pegawai teladan dan juga kurang aktif pada saat menjalankan pekerjaan.

2. Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Karena masih ada pegawai yang belum berpengalaman dalam

mengoperasikan alat-alat yang membantu pada pekerjaan, seperti masih ada pegawai yang kualahan atau kurang paham dalam mengoperasikan komputer untuk kegiatan pekerjaan di instansinya, Sehingga dalam bentuk pelayanan pekerjaan ada rasa cemas saat melayani masyarakat dan mengakibatkan pelayanan pada masyarakat kurang efektif.

### 3. Variabel Kompetensi (X2)

Fenomena yang terlihat pada pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci terkait dengan Kompetensi yaitu Kemampuan atau Skil Kerja yang dimiliki kurang sesuai dengan kreteria yang diminta untuk memenuhi masyarakat atau pada salah satu bidangnya saat bertugas tidak sesuai dengan diharapkan dan akan membuat pelayanan sulit untuk dijalankan karena belum begitu bisa menghadapi dengan maksimal.

### 4. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci masih perlu ditingkatkan, di mana hal tersebut dapat dilihat dari absensi pegawai yaitu banyaknya pegawai datang terlambat dan ada juga yang tepat waktu namun hanya untuk mengisi absensi kehadiran.

Studi empiris penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja yaitu :

Hani Nur Hotimah (2020) dengan judul “Pengaruh kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada badan pengelolaan pendapatan daerah kota Bandung” dengan hasil penelitian inimenunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi

kerja karyawan pada badan pengelolaan pendapat Daerah kota bandung.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Siulak maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SIULAK KABUPATEN KERINCI”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dikemukakan diatas dapat dirumuskan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat Pengaruh antara Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial dan berapa besar pengaruhnya Pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci?
2. Apakah Terdapat Pengaruh antara Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial dan berapa besar pengaruhnya Pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci?
3. Apakah Terdapat Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial dan berapa besar pengaruhnya Pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci?
4. Apakah Terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Simultan dan berapa besar pengaruhnya Pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh antara Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial dan berapa besar pengaruhnya Pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh antara Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial dan berapa besar pengaruhnya Pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial dan berapa besar pengaruhnya Pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara simultan dan berapa besar pengaruhnya pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Manfaat akademis
  - 1) Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana bisnis terutama dalam Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
  - 2) Untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang Pengalaman Kerja, Kompetensi



dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

3) Untuk menambah referensi bagi peneliti dimasa yang akan datang dan juga berguna bagi pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat praktis

1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak Manajemen Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci.

2) Bagi penulis sebagai alat mentransformasikan ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai baik secara langsung atau secara tidak langsung yang ada pada pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci.

