

BAB I

PENDHULUAN

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 pemerintahan 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 proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Falsafah 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 Air Hangat Kabupaten Kerinci sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat
Kabupaten Kerinci Tahun 2022

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	-
	Jumlah	30	22	6	2	-
	Persentase	100%	73%	20%	7%	0%

Sumber : Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dengan penilaian prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Air Hangat 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 hasil 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.

Adapun faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja yaitu Menurut Mangkunegara (2015) ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sebagai berikut : Faktor Kemampuan, Faktor Motivasi, Faktor Situasi. Menurut Hanggraini (2012) faktor yang memengaruhi 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 Sedarmayanti (2016) Pengalaman adalah faktor utama dalam pengembangan seseorang sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman melalui tahapan masa kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam organisasi untuk meneliti karir dan pengembangan potensinya.

Menurut Sedarmayanti (2010) Pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa 11 kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya., hal tersebut dapat dilihat pada tabel Tingkat Masa Kerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.2
Tingkat Masa Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat
Kabupaten Kerinci Tahun 2022

No	Nama / NIP	Masa Kerja	
		Tahun	Bulan
1	FAUZI, S.Sos. M.M 197006181991031002	26	9
2	<u>RIKHE EVRIYANTOS, SP. M.Si</u> 197405182006041008	16	4
3	<u>FAIZAL</u> 197111122000121003	14	0
4	<u>JUFRIZAL</u> 197102222000121003	14	11

5	<u>SUPIRMAN</u> 197210191994031003	20	9
6	<u>MURIS, S.Sos</u> 198308242008011003	12	3
7	<u>Z.ABIDIN</u> 196208071986031012	28	9
8	<u>SIJON.A.Md</u> 198205032006011002	11	9
9	<u>SYAHRIZAL,SP</u> 196603242007011021	10	3
10	<u>EDI ZARMANTO,Ama</u> 197407102009061001	17	10
11	<u>LUBAR ELIGASARI,S.Sos</u> 198711072009061001	8	3
12	<u>HERMI YATI,SE,M.Si</u> 197707072006042024	15	8
13	<u>SAJU HALPANIS,S.Pd</u> 196706011990031010	27	9
14	<u>SAKIRMANS.Sos</u> 196701182007011016	12	11
15	<u>DARMUS</u> 196806102008011002	17	7
16	<u>WILISMA DARYANTI, S.Pd</u> 197502072000032002	17	5
17	<u>DIAN EKAWATI, S.Sos</u> 197705162010012010	4	11
18	<u>MASTURA, S.Sos</u> 196705131991031008	23	9
19	<u>WIDIYA WATI, S.Sos</u> 197208101993032002	21	9
20	<u>H.IBRAHIM,SP,M.Si</u> 196205191987101002	30	4
21	<u>ANIF RIZAL,SE</u> 197611281999031004	13	9
22	<u>ELZA WIDIYAWATI</u> 197910072005012011	14	11
23	<u>NENENG SARTIKA,S.Sos</u> 198908092012011006	6	3
24	<u>BADRIZAL, S.SoS,MM</u> 197108252009061002	12	10
25	<u>AFRILTANI JOHAN,S.Pd</u> 198604202010012021	7	11
26	<u>HARNADI, A.Md</u> 196508181987031008	27	9

27	<u>SUPRATMAN, S.Sos</u> <u>196812252009061002</u>	12	2
28	<u>H.MOHD.YANI, S.Pd,M.Pd</u> <u>196612241991021002</u>	25	10
29	<u>DEWI SRI</u> <u>196505041985031006</u>	29	9
30	<u>YEN APRI.S.Sos</u> <u>196510221987031002</u>	27	8

Sumber : Daftar Kepangkatan Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci

Berdasarkan tabel Tingkat Masa Kerja pada pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dapat dilihat bagaimana tingkat pengalaman kerja pegawai. Dari data di atas jumlah pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci 30 orang dengan masa kerjanya lebih \geq 15 tahun sebanyak 16 orang dan masa kerjanya lebih \leq 15 tahun sebanyak 14 orang. Berdasarkan data di atas menunjukkan pengalaman kerja pegawai adalah 16 orang dengan rata-rata 53% sehingga ada tingkat pengalaman kerja pegawai yang masih belum memenuhi standar adalah 14 orang atau dengan rata-rata 47% dalam periode satu tahun hal ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi didalam kantor terkhususnya pengalaman kerja.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pengalaman kerja pada Kantor Camat Air Hangat 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 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 kurang sesuai dengan yang diharapkan

oleh masyarakat Dan juga instansi jarang mengadakan kegiatan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dalam mengoperasikan alat-alat komputer.

Menurut Wibowo (2014) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.3
Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci Tahun 2022

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	-	-	1	4	-	-
5.	STAF	21	6	1	-	10	4	-
Jumlah		30	7	1	1	16	5	-
Persentase		100%	23%	3.5%	3.5%	53%	17%	0%

Sumber :Daftar Kepangkatan Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci

Berdasarkan tingkat pendidikan pada pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dapat dilihat bagaimana tingkat kemampuan pegawai. Dari data di atas jumlah pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci 30 orang dengan jumlah 7 orang pegawai yang pendidikan terakhir SMA, 1 orang pegawai yang pendidikan D2, 1 orang pegawai yang pendidikan D3, 15 orang pegawai yang pendidikan S1 dan 6 orang pegawai yang pendidikan terakhir S2. Dari data diatas menunjukkan kemampuan kerja pegawai adalah 21 orang dengan rata-rata 70% sehingga tingkat kemampuan pegawai 9 orang atau dengan rata-rata

30% dalam periode satu tahun hal ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi didalam kantor terkhususnya kompetensi.

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa pendidikan terakhir pegawai Kantor Camat Air Hangat 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 Air Hangat 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.

Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

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 Air Hangat
Kabupaten Kerinci
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari kerja	Total Hari Kerja	Ketidak Hahadiran	Tingkat Keman gkiran (%)
Januari	30	23	690	15	2,17
Februari	30	20	600	9	1,5
Maret	30	22	660	12	1,81
April	30	21	630	13	2,06
Mei	30	20	600	23	3,83
Juni	30	22	660	15	2,27
Juli	30	23	690	13	1,88
Agustus	30	20	600	6	1
September	30	22	660	14	2,12
Oktober	30	21	630	13	2,06
November	30	21	630	8	1,26
Desember	30	22	660	23	3,48
Jumlah	360	257	7710	164	∑ 25,44
Rata-Rata	30	21,4	642,5	13,6	2,12%

Sumber : Absensi Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci

Berdasarkan tingkat kemangkiran pada pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai. Dari data di atas jumlah pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci 30 orang dengan jumlah hari kerja 257 hari, rata-rata 21,4 hari, dan total hari kerja 7710 hari. Dari data diatas menunjukkan ketidakhadiran pegawai adalah 164 hari dengan rata-rata 13,6% sehingga tingkat kemangkiran/kemalasan pegawai adalah 25,44 atau dengan rata-rata 2,12% dalam periode satu tahun hal ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi didalam dinas terkhususnya disiplin kerja.

Dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Camat Air Hangat 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 negeri sipil (PNS) Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci.

Dari beberapa latar belakang fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci maka terdapat fenomena yang menarik untuk dilakukan penelitian

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

1. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil 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 kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat Dan juga instansi jarang mengadakan kegiatan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dalam mengoperasikan alat-alat komputer.

3. Variabel Kompetensi (X2)

Fenomena yang terlihat pada pegawai Kantor Camat Air Hangat 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)

Dimana 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 disiplin bawahan. Masih banyak pegawai yang hanya duduk dan bercanda dalam ruangan serta ada juga pegawai yang selalu bersantai ketika berada di lapangan. dari penelitian yang dilakukan oleh Nurahman Ikbil Dan Kartin Aprianti (2020), Dengan Judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima” hasil dari penelitian tersebut adalah yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima. Penelitian yang dilakukan oleh Syahril (2020), Dengan Judul “Pengaruh Seleksi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Karya Murni Sentosa Padang” Dengan hasil dari penelitian tersebut adalah kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.KaryaMurni Sentosa Padang. Penelitian yang dilakukan oleh YosiRizal Dan Akhmad Abdurrahman(2020), Dengan Judul“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan KerjaTerhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup HuluSungai Selatan” Dengan Hasil Penelitian ini menunjukkanbahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap PrestasiKerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Hulu Sungai Selatan. Dan terakhir pengembangan dari Penelitian yang dilakukan oleh Hani Nur Hotimah (2020) Dengan Judul “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung” Dengan Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi

kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

Dari fenomena yang terjadi diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT AIR HANGAT 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 Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci Dan Berapa Besarnya ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh antara Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci Berapa Besarnya ?
3. Apakah Terdapat Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci Berapa Besarnya ?
4. Berapa Besarkah Dan Apakah Tedapat Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Simultan Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Dan Berapa Besarnya antara Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengaruh Dan Berapa Besarnya antara Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengaruh Dan Berapa Besarnya antara Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Secara Parsial Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci.
4. Untuk Mengetahui Besarnya Dan Apakah Pengaruh antara Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat 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 Air Hangat 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 Air Hangat Kabupaten Kerinci.

