E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 2784-2794
Volume 2 Nomor 2 Tahun 2025

Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Pegawai dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

Rahmad Faisal[1], Zulher[2], Kasmawati[3], Yulizar Baharudin[4]
[1234]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang
email:rahmad.faisal1987@gmail.com, zulher@stiebangkinang.ac.id,
Kasmawati@stiebangkinang.ac.id, yulizar@stiebangkinang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, disiplin pegawai, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar beserta perangkat desa se-Kecamatan Rumbio Jaya yang berjumlah 76 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Profesionalisme (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 2,143 > t tabel 1,666; sig. 0,036 < 0,05); (2) Disiplin pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 1,832 > t tabel 1,666; sig. 0,041 < 0,05); (3) Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 3,111 > t tabel 1,666; sig. 0,003 < 0,05); (4) Secara simultan, profesionalisme, disiplin pegawai, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung 7,745 > F tabel 2,37; sig. 0,000 < 0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa 24,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh profesionalisme, disiplin pegawai, dan kepemimpinan, sedangkan 75,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Profesionalisme, Disiplin Pegawai, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the influence of professionalism, employee discipline, and leadership on employee performance at the Rumbio Jaya District Office, Kampar Regency. This study employs a quantitative approach. The population consists of 76 individuals, comprising employees of the Rumbio Jaya District Office and village officials throughout the Rumbio Jaya District. A saturated sampling technique was used; thus, the sample size is 76 people. Data were collected via questionnaires, and the data analysis technique used was multiple linear regression. The results indicate that: (1) Professionalism (X1) has a positive and significant effect on employee performance (t count 2.143 > t table 1.666; sig. 0.036 < 0.05); (2) Employee discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance (t count 1.832 > t table 1.666; sig. 0.041 < 0.05); (3) Leadership (X3) has a positive and significant effect on employee performance (t count 3.111 > t table 1.666; sig. 0.003 < 0.05); (4) Simultaneously, professionalism, employee discipline, and leadership have a significant effect on employee performance (F count 7.745 > F table 2.37; sig. 0.000 < 0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.244 indicates that 24.4% of the variation in employee performance can be explained by professionalism, employee discipline, and leadership, while the remaining 75.6% is influenced by other factors outside this research model.

Keywords: *Professionalism, Employee Discipline, Leadership, Employee Performance*

LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain dan bagaimana cara mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Damayanti et al., 2023). Peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam organisasi karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau pegawainya (Hasibuan, 2020). SDM merupakan aset penting organisasi, di mana

kompetensi, keterampilan, dan integritas pegawai harus dikelola dengan baik agar memberi dampak positif pada kinerja organisasi (Shindy Yeneda, Abshor Marantika, 2026).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Gerhana, 2019). Kinerja pegawai merupakan hasil yang sudah terpenuhi oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai perintah acuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut (Ananda & Astuti, 2023). Kinerja pegawai sangat perlu dilakukan pemantauan hasil kerjanya sebagai salah satu upaya untuk lebih mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai ke depannya agar lebih baik. Kinerja yang tinggi akan memberi jaminan demi tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan (Yunita et al., 2025).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah profesionalisme, disiplin pegawai, dan kepemimpinan. Profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (competence), yaitu memiliki pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), bisa melakukan (ability) ditunjang dengan pengalaman (experience) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu (Timosoeprapto dalam Sudarman, 2022). Profesionalisme adalah memberi pelayanan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki dan manusiawi secara penuh tanpa mementingkan kepentingan pribadi melainkan mementingkan kepentingan klien serta menghargai klien sebagaimana menghargai diri sendiri (Purwandari dalam Amin, 2020).

Disiplin pegawai dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sudarman, 2022). Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Pridjominto dalam Utomo & Nurkhasanah, 2019). Disiplin yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif (Kahn dalam

Hermawati & Suryana, 2024).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan sehingga mampu mempengaruhi kinerjanya (Ariyanti, 2018). Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif (Dongoran & Batubara, 2019). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi dan tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut (Robbins dan Judge dalam Fitria, 2024).

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar, didapatkan data bahwa kinerja pegawai masih berada pada kategori baik, namun belum optimal. Hal ini terlihat dari rekapitulasi penilaian kinerja pegawai (SKP) tahun 2025 yang menunjukkan seluruh indikator berada pada kategori baik, tetapi tidak ada yang mencapai kategori sangat baik. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang mengajukan izin dan sakit pada bulan-bulan tertentu, yang menandakan bahwa kehadiran pegawai belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme, disiplin pegawai, dan kepemimpinan tetap diperlukan agar kinerja pegawai semakin maksimal.

Melihat permasalahan dan kejadian yang telah diuraikan, peneliti merasa termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Pegawai dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilaksanakan di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar; populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

beserta perangkat desa se-Kecamatan Rumbio Jaya yang berjumlah 76 orang; teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian; data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju); instrumen diuji validitas dengan korelasi Product Moment (r hitung > r tabel 0,190) dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha (>0,60); analisis data menggunakan uji asumsi klasik (uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan Tolerance dan VIF, uji heteroskedastisitas dengan Glejser), analisis regresi linear berganda Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e, uji hipotesis (uji t parsial dan uji F simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS Statistics.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari 76 responden, 49 orang (64,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 27 orang (35,5%) perempuan. Usia didominasi ≥35 tahun (55,3%), diikuti 31–35 tahun (25,0%), 26–30 tahun (17,1%), dan 17–25 tahun (2,6%). Pendidikan terakhir didominasi SMA/SMK (57,9%), diikuti S1 (31,6%), S2 (6,6%), dan D3 (3,9%). Gaji didominasi Rp3,1 juta–Rp5 juta (40,8%), diikuti Rp2,1 juta–Rp3 juta (38,2%), dan ≥Rp5 juta (21,1%).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Profesionalisme (X1)	10	0,256–0,681	0,190	Valid
Disiplin Pegawai (X2)	12	0,333–0,705	0,190	Valid
Kepemimpinan (X3)	12	0,327–0,653	0,190	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	12	0,247–0,712	0,190	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Profesionalisme (X1)	0,741	0,60	Reliabel
Disiplin Pegawai (X2)	0,730	0,60	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kepemimpinan (X3)	0,715	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,630	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
N	76
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3, nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05, sehingga data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Profesionalisme (X1)	0,675	1,481	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Pegawai (X2)	0,634	1,576	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepemimpinan (X3)	0,562	1,780	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Profesionalisme (X1)	0,770	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Pegawai (X2)	0,107	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepemimpinan (X3)	0,195	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Constant	33,541
Profesionalisme (X1)	0,219
Disiplin Pegawai (X2)	0,184
Kepemimpinan (X3)	0,344

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Persamaan regresi: **Y = 33,541 + 0,219X1 + 0,184X2 + 0,344X3 + e**

1. Konstanta 33,541: jika profesionalisme, disiplin pegawai, dan kepemimpinan bernilai nol, maka kinerja pegawai sebesar 33,541 satuan.
2. Koefisien profesionalisme 0,219: setiap peningkatan satu satuan profesionalisme akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,219 satuan.
3. Koefisien disiplin pegawai 0,184: setiap peningkatan satu satuan disiplin pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,184 satuan.
4. Koefisien kepemimpinan 0,344: setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,344 satuan.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	α	Kesimpulan
Profesionalisme (X1)	2,143	1,666	0,036	0,05	H1 diterima
Disiplin Pegawai (X2)	1,832	1,666	0,041	0,05	H2 diterima
Kepemimpinan (X3)	3,111	1,666	0,003	0,05	H3 diterima

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	170,210	3	56,737	7,745	0,000
Residual	527,475	72	7,326		

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	697,684	75			

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,494	0,244	0,212	2,707

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Profesionalisme yang tercermin melalui kemampuan, keterampilan, ketelitian, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ansyar (2025) dan Andrianto et al. (2025) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar. Kondisi ini sejalan dengan data empiris yang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai tergolong baik, serta tidak terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Disiplin kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wau (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar. Kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Albany & Dyahrini (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Pegawai, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan profesionalisme, disiplin pegawai, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 7,745 > F tabel 2,37 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa 24,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh profesionalisme, disiplin pegawai, dan kepemimpinan, sedangkan 75,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh profesionalisme, disiplin pegawai, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar (t hitung 2,143 > t tabel 1,666; sig. 0,036 < 0,05).
2. Disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar (t hitung 1,832 > t tabel 1,666; sig. 0,041 < 0,05).
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar (t hitung 3,111 > t tabel 1,666; sig. 0,003 < 0,05).

4. Secara simultan, profesionalisme, disiplin pegawai, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar (F hitung 7,745 > F tabel 2,37; sig. 0,000 < 0,05).

DAFTAR PUSTAKA

Albany, A., & Dyahrini, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3617–3623.

Amin, M. (2020). *Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Pemerintahan*.

Ananda, L. C., & Astuti, S. D. (2023). Dampak Profesionalisme, Interpersonal Communication, Dan Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional. *Journal Of Student Research (Jsr)*, 1(5), 235–252.

Andrianto, Suyono, J., Rosyid, A., Suyono, A. A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Profesionalisme, Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dan. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3, 196–211.

Ansyar. (2025). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Teluk Bintuni Propinsi Papua Barat. *Jiip (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 8(10), 12252–12258.

Ariyanti, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja, Kepemimpinan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lion Air. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 8(2).

Damayanti, F. S., Fikri, K., & S, H. T. H. (2023). *Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arena Pool And Café Pekanbaru*. 1, 673–680.

Dongoran, F. R., & Batubara, S. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(1).

Fitria, C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja. 1(3), 144–153.

Gerhana, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). 3(1), 49–57.

Hasibuan, H. A. (2020). Pengaruh Komitmen Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan. *Journal Universitas Medan*.

Hermawati, W., & Suryana, E. N. (2024). Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Taman Nasional Gunung Ciremai. *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi Dan Ekonomi*, 3(2), 25–40.

Shindy Yeneda, Abshor Marantika, K. (2026). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Akuntabilitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggaran Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *Al-Isyraq: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Dan Konseling Islam*, 9(1), 71–96.

Sudarman, E. (2022). *Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di*. 17, 9–16.

Utomo, S. B., & Nurkhasanah, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Permata Motor Kadipaten Kabupaten Majalengka. *Syntax Idea*, 1(7), 110–124.

Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).

Yunita, N., Sari, S. Y., & Azka, B. P. (2025). Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Pengaruh Profesionalisme Dan Standard Operating Procedure Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Usaha Sawit Mandiri (Usm) Jorong Simpang Kecamatan Koto Balingka Kabupate. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 01(04), 303–311.