



PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA CLEANING SERVICE DI PUSKESMAS MAMPANG PRAPATAN

Aceng Muchtarudin¹, Fuad Gagarin Siregar², Tuti Herawati³, Farhat Abas⁴

¹⁻⁴ Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Jakarta

Email: ¹acengmukhtarudin4@gmail.com, ²fuadsiregaruno@gmail.com ³herah925@gmail.com

*) Corresponding Author

Abstract

Received: 20 September 2025

Revised: 25 Oktober 2025

Accepted: 25 November 2025

Published online:

This research is entitled "The Influence of Leadership on Cleaning Service Performance at the Mampang Prapatan Community Health Center". This study aims to examine the influence of leadership on the performance of cleaning services at the Mampang Prapatan Community Health Center. The sample taken in this research was 33 people. Data was collected using a questionnaire and then the data that had been collected was analyzed using the SPSS application program. In this research, the SPSS program used is version 25. The variables used are 2 variables. Dependent variable: leadership and Independent Variable: performance of cleaning service officers. The research results indicate that leadership (X) has a significant effect on the performance (Y) of officers working at the Mampang Prapatan Community Health Center. Leadership has a positive and significant effect on performance, namely 0.673 or 67.3%. Thus, the higher/better the leadership, the performance of the cleaners will increase, and conversely, the more leadership they follow, the performance will decrease.

Keywords:

Cleaning Service, Kepemimpinan, Kinerja

PENDAHULUAN

Puskesmas Mampang Prapatan adalah fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP) yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perorangan (UKP) dengan lebih mengutamakan upaya promotif, dan preventif di wilayah kerjanya, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Kecamatan Mampang Prapatan terdiri dari 5 Kelurahan, dimana masing-masing kelurahan memiliki Puskesmas pembantu yang kemudian selanjutnya akan disingkat menjadi Pustu, yaitu: 1. Pustu Kel. Bangka. 2. Pustu Kel. Pela Mampang. 3. Pustu Kel. Tegal Parang. 4. Pustu Kel. Kuningan Barat. 5. Pustu Kel. Mampang Prapatan

Sumber daya manusia merupakan variabel penting untuk ketahanan dan kemajuan suatu organisasi dan secara umum untuk suatu negara. Berbagai faktor elemen penting, seperti sumber daya manusia, budaya, dan inovasi teknologi, merupakan variabel pendukung yang penting bagi daya dukung dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Karena Sumber daya manusia sangat penting sebagai pendorong utama perubahan menuju kemajuan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan, maka Sumber daya manusia patut diawasi dengan baik dibandingkan dengan tugas keuangan dan kinerja marketing.

Kepemimpinan adalah salah satu variabel penentu dalam mencapai arah tujuan yang telah dipatok sebelumnya. Tercapainya atau tidaknya suatu pekerjaan tidak sepenuhnya diselesaikan oleh sang pimpinan. Untuk situasi ini, organisasi atau perusahaan memerlukan pemimpin yang dapat mengkoordinasikan, mengumpulkan dan membina upaya bawahan sesuai tujuan perusahaan. Tujuan ini dapat dipahami apabila para anggota atau karyawan dapat bekerja sama satu sama lain dalam upaya bersama dengan pimpinan yang cakap untuk mempersiapkan dan mengkoordinasikan individu-individunya. (Muntatsiroh & Hendriani, 2024)

Menurut (Veronica dkk., 2023) menyatakan, “Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (job requirement).” Indikator kinerja meliputi quantity (jumlah pekerjaan), quality (kualitas pekerjaan), precision time (ketepatan waktu), attendance (kehadiran), team work (kemampuan kerjasama).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Ayer dkk., 2016) Menurut Safitri Kinerja Karyawan adalah hasil kerja berupa kuantitas maupun kualitas setiap periode tertentu. (Safitri, 2019)

Kepemimpinan dan kinerja sering kali memiliki korelasi yang kuat dalam konteks organisasi. Banyak penelitian yang menemukan korelasi positif antara kepemimpinan yang efektif dan peningkatan kinerja karyawan, baik di tingkat individu maupun organisasi. Dengan kata lain, kualitas kepemimpinan yang baik secara langsung berkontribusi terhadap kinerja yang optimal dalam organisasi.

Kesenjangan utama yang ada dalam penelitian kepemimpinan dan kinerja ini banyak penelitian tentang kepemimpinan dan kinerja dilakukan dalam lingkungan tertentu (misalnya, korporasi besar atau militer), yang mungkin tidak selalu berlaku untuk konteks lain seperti sektor nirlaba, UMKM, atau organisasi di budaya yang berbeda. Pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan bekerja dalam berbagai jenis organisasi atau budaya masih memerlukan lebih banyak penelitian. Oleh karena itu penulis berusaha untuk mengkaji dan meneliti seberapa jauh pengaruh kepemimpinan dan kinerja di Puskesmas Mampang Prapatan. Semoga penelitian ini bisa memberikan kontribusi positif bagi kemajuan pengetahuan dan praktik sumber daya manusia (SDM) khususnya di Puskesmas Mampang Prapatan umumnya di organisasi dan perusahaan lain.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan memberikan kontribusi yang baru dan signifikan terhadap bidang penelitian yang sudah ada sebelumnya dengan fokus terhadap aspek kepemimpinan petugas cleaning service yang tidak banyak menjadi fokus utama penelitian di sektor publik. Dengan menggunakan kejelian dalam pemilihan topik penelitian yang masih relevan dan

belum banyak dibahas sebelumnya, dibantu dengan data terbaru dan analisis secara mendetail, penelitian ini bertujuan memberikan sudut pandang baru dan segar terhadap topik yang sudah ada, serta untuk mengetahui seberapa berpengaruh kepemimpinan terhadap kinerja petugas cleaning service di Puskesmas Mampang Prapatan, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi perkembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang lebih unggul dan efisien, khususnya untuk Puskesmas Mampang Prapatan umumnya untuk organisasi lain dan masyarakat.

METODE

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Cleaning service Di Puskesmas Mampang Prapatan” ini, peneliti melakukan penelitian datang langsung ke Puskesmas Mampang Prapatan yang berlokasi di Jalan Bank V, Kelurahan Pela, Kec. Mampang Prapatan, Jakarta Selatan. Adapun waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian, penelitian ini dilakukan pada rentang waktu 25 Juli sampai 10 Agustus 2024.

Peneliti mengumpulkan data melalui penggunaan data primer, yang dikumpulkan dari lapangan, dan data sekunder, yang berasal dari dokumentasi. Pengumpulan data utama melibatkan distribusi acak kuesioner kepada petugas cleaning service Mampang Prapatan mengikuti kriteria spesifik yang ditetapkan oleh peneliti. Data sekunder yang digunakan untuk penelitian ini yaitu jurnal, buku, artikel situs, dan dokumen Petugas Cleaning Service Mampang Prapatan.

Pendekatan dan Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian jenis kuantitatif deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Desain penelitian kuantitatif ada dua macam yaitu deskriptif dan eksperimental. Studi kuantitatif deskriptif melakukan pengukuran hanya sekali. Artinya relasi antar variabel yang diselidiki hanya berlangsung sekali. Sedangkan studi eksperimental melakukan pengukuran antar variabel pada sebelum dan sesudahnya untuk melihat hubungan sebab-akibat dari fenomena yang diteliti. (Sugiyono, 2017)

Populasi dan Sampel

Populasi ialah bagian luas benda atau orang dengan kadar kualitas serta karakteristik khusus yang kemudian dipilih peneliti agar diselidiki serta diambil kesimpulannya. (Dr. Anita Rahayu, S.Si., M.Si., 2022).

Populasi di dalam penelitian ini adalah semua petugas cleaning service di Puskesmas Mampang Prapatan yang berjumlah 33 orang, dengan latar belakang Pendidikan SMA/SMK dan Strata 1. Sementara itu, Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. (Sugiyono, 2017).

Populasi dan sampel jenuh yang diambil dalam penelitian ini adalah semua petugas cleaning service di Puskesmas Mampang Prapatan yang berjumlah 33 orang, dengan latar belakang Pendidikan SMA/SMK dan ada 2 orang dengan latar belakang pendidikan Strata 1 dua orang sederajat, sudah pernah memiliki pengalaman bekerja menjadi petugas kebersihan di tempat lain.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data melalui penggunaan data primer, yang dikumpulkan dari lapangan, dan data sekunder, yang berasal dari dokumentasi. Pengumpulan data utama melibatkan distribusi acak kuesioner kepada petugas cleaning service Mampang Prapatan mengikuti kriteria spesifik yang ditetapkan oleh peneliti. Angket atau kuesiner yang dipergunakan di dalam penelitian ialah angket dengan skala likert yang memuat 5 pilihan jawaban, yaitu: (STS) Sangat Tidak setuju, (TS) Tidak Setuju, (N) Netral, (S) Setuju, (TS) Tidak Setuju.

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena social. (Pranatawijaya dkk., 2019). Selanjutnya dibagikan kepada seluruh petugas kebersihan petugas cleaning service di Puskesmas Mampang Prapatan yang berjumlah 33 orang, dengan latar belakang Pendidikan SMA/SMK dan ada 2 orang dengan latar belakang pendidikan Strata 1 dua orang, sederajat.

Berikut ini prinsip pemberian skor untuk menilai jawaban angket petugas *Cleaning Service*.

Tabel 1

Skor jawaban angket

Pilihan jawaban	Kode	Bobot Nilai
STS	5	1
TS	4	2
N	3	3
TS	2	4
SS	1	5

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data adalah melakukan cara untuk mengkategorikan serta menggolongkan data. Dalam tahap ini dilakukan usaha mengkategorikan, menyetarakan data yang sama serta memisahkan data yang memang berbeda, dan memilah pada kelompok lain data yang sama, tetapi tidak sama. Di dalam rangka mengklasifikasi serta mengelompokkan data tentu mesti berdasarkan pada apa yang menjadi arah tujuan penelitian. Tujuan penelitian itu sendiri merupakan pemecahan suatu masalah yang memang menjadi fokus penelitian. Apabila di dalam penelitian itu didapati hipotesis, jawaban terhadap permasalahan penelitian yang diperlukan penelitian yang perlu pembuktian, maka sesungguhnya masalah, hipotesis dan tujuan penelitian merupakan suatu

kesatuan yang membimbing ke arah mana analisis data (termasuk penyediaan data) itu dilakukan. (Octaviani & Sutriani, 2019)

Peneliti menggunakan uji validitas untuk menguji instrumen terkait sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji normalitas menggunakan metode grafik P Plot digunakan untuk menguji apakah variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal dalam model regresi. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Sedangkan pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja petugas *cleaning service* di Puskesmas Mampang Prapatan di Jakarta dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan yang mendominasi model penelitian ini. Berdasarkan hasil dari pengujian data di atas dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t \text{ hitung} = 7,987 > t \text{ tabel} = 1,761$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti Kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y), jadi semakin tinggi tingkat Kepemimpinan yang dilakukan, maka kinerja akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya, semakin menurun variabel kepemimpinan maka variabel kinerja juga akan semakin menurun.

Hasil Empiris

Hasil empiris dari penelitian ini mengungkapkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,876 satuan. Hal ini dapat dilihat pada tabel Coefficients yang diperoleh dari sistem alat analisis data SPSS versi 25.0 di bawah ini:

Tabel 2
Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		t
1	(Constant)	6.340	4.946		1.282	,209
	Kepemimpinan	,876	,110	,820	7,987	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 3
Distribusi Nilai t Tabel

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Pada tabel tersebut, dapat diketahui juga hasil uji t yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu nilai t-hitung sebesar 7,987 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,761 pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan kinerja.

Selain itu, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel untuk mengukur variabel kepemimpinan dan kinerja seperti yang tercantum pada tabel di bawah ini:

abel 4

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	41.00	26.812	.634	.895
X2	41.12	28.547	.440	.904
X3	41.15	26.320	.779	.888
X4	41.27	27.392	.611	.896
X5	41.15	27.570	.530	.900
X6	41.15	27.070	.722	.892
X7	41.33	26.479	.596	.898
X8	41.18	26.341	.700	.892
X9	41.27	27.392	.611	.896
X10	41.18	27.466	.580	.898
X11	41.15	27.070	.722	.892
X12	41.36	26.364	.649	.895

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	12

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	40.73	23.267	.629	.858
Y2	40.88	25.172	.415	.871
Y3	41.03	23.843	.576	.862
Y4	41.03	24.030	.596	.861
Y5	40.91	24.210	.514	.866
Y6	40.94	24.184	.606	.860
Y7	41.12	23.797	.526	.865
Y8	40.94	23.059	.684	.855
Y9	41.03	24.030	.596	.861
Y10	40.94	24.121	.562	.863
Y11	41.00	25.000	.402	.872
Y12	41.12	23.110	.629	.858

Tabel 7

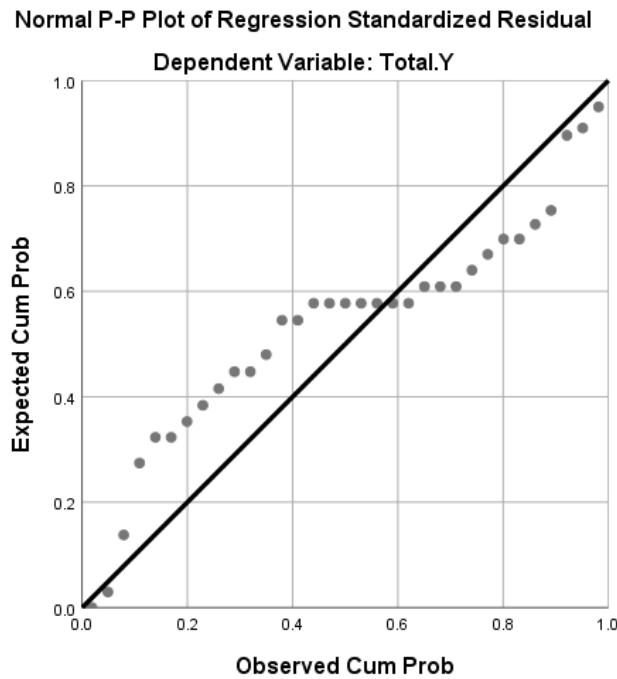
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.873	12

Sementara itu, pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan metode grafik Normal P Plot yaitu melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P Plot apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi secara normal atau tidak. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Sesuai hasil pengolahan data pada SPSS 25.0, pada grafik Normal Probability Plot (P Plot) sebagai berikut:

Grafik 1

Grafik Normal P Plot



Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel Model Summary di bawah ini

Tabel 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,673	,662	3,319

a. Predictors: (Constant), Kinerja

Tabel tersebut menunjukkan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,820. Dari output tersebut juga diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,673 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja) adalah sebesar 67,3%. Artinya, kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi pengembangan kinerja, sehingga dapat digunakan untuk merancang program pelatihan atau pendidikan yang lebih fokus pada peningkatan kepemimpinan, sehingga dapat membantu petugas dalam pengembangan kinerja mereka.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (WIBOWO, 2023) dengan judul Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalrejo yang menyatakan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (TOPAN, 2021) yang menyatakan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan pada Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja BPRS Bangun Drajat Warga. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (ARDIYANI & NUGRAHENI, 2017) yang menyatakan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DI Yogyakarta). Disamping (Muizu dkk., 2019) juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan perlu difahami dan disadari oleh petugas cleaning service yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (karyawan perbankan Sulawesi Tenggara) Begitu pula dengan (Rivai, 2020) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Federal International Finance – Medan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan bisa dipengaruhi oleh beberapa indikator seperti kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan mengendalikan emosi. Hal ini sesuai dengan teori dari (Syahril, 2019) Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, dan kemampuan mengendalikan bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pada penelitian ini juga didapatkan indikator kinerja yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan, kehadiran dan kemandirian. Yang sesuai dengan pendapat Sugiarti “Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (job requirement).” Indikator kinerja meliputi quantity (jumlah pekerjaan), quality (kualitas pekerjaan), precision time (ketepatan waktu), attendance (kehadiran), team work (kemampuan kerjasama) (Sugiarti dkk., 2016)

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi yang juga dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kepemimpinan, serta untuk menguji apakah pengaruh ini konsisten di unit lain atau tempat yang berbeda.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja petugas cleaning service di Puskesmas Mampang Prapatan di Jakarta dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan yang mendominasi model penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja petugas cleaning service yakni sebesar 0,673 atau 67,3%. Jadi semakin tinggi tingkat Kepemimpinan yang dilakukan, maka kinerja akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya, semakin menurun variabel kepemimpinan maka variabel kinerja juga akan semakin menurun.

Temuan ini menjawab tujuan penelitian dengan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja, mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kepemimpinan petugas kebersihan atau cleaning service dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja petugas cleaning service di Puskesmas Mampang Prapatan, Jakarta. Oleh karena itu, penting bagi instansi atau organisasi untuk terus memperbaiki dan mengoptimalkan kepemimpinan petugas cleaning service sebagai bagian dari kebijakan internal untuk mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Pimpinan harus selalu memberi motivasi dan masukan kepada karyawannya dan mengawasi petugas cleaning service secara berkala atas hasil kerja yang dilakukan. Dengan tujuan tercapainya kinerja yang baik sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Dengan demikian akan memberikan kepuasan bagi seluruh lapisan masyarakat. Petugas harus selalu memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kinerjanya sehingga kinerja petugas cleaning service meningkat. Karena motivasi paling utama adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri (intrinsik).

REFERENSI

- ARDIYANI, N. A., & NUGRAHENI, R. (2017). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KUALITAS KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan D.I.Yogyakarta) [Other, Fakultas Ekonomika dan Bisnis]. <http://eprints.undip.ac.id/55863/>
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai stand. *Agri-SosioEkonomi Unsrat*, 12, 27–46.
- Dr. Anita Rahayu, S.Si., M.Si. (2022, Agustus 29). Teknik Pengambilan Sampel. BINUS UNIVERSITY MALANG | Pilihan Universitas Terbaik di Malang. <https://binus.ac.id/malang/2022/08/teknik-pengambilan-sampel/>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>
- Muntatsiroh, A., & Hendriani, S. (2024). TIPE-TIPE KEPEMIMPINAN DAN TEORI KEPEMIMPINAN DALAM SUATU ORGANISASI. *Jurnal Economic Edu*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.36085/jee.v4i2.5917>
- Octaviani & Sutriani. (2019). ANALISIS DATA DAN PENGECEKAN KEABSAHAN DATA | Semantic Scholar. <https://www.semanticscholar.org/paper/ANALISIS-DATA-DAN-PENGECEKAN-KEABSAHAN-DATA-Octaviani-Sutriani/a25a258f80b16ae42a090bea2f252ab565ff12cc>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>

- Safitri, D. E. (2019). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. JURNAL DIMENSI, 8(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sugiarti, S., Hartati, T., & Amir, H. (2016). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PADMA ARDYA AKTUARIA JAKARTA. Epigram, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.32722/epi.v13i1.805>
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan RD - 2017. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/206060/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-r-d.html>
- Syahril, S. (2019). TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN. Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan, 4(02), Article 02.
- TOPAN, T. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS BANGUN DRAJAT WARGA (BDW) YOGYAKARTA.
- Veronica, D., Rosita, R., & Herlin, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Gramedia Jambi. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1010>
- WIBOWO;, M. R. (2023). SKRIPSI PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TEGALREJO (MAGELANG). UNIVERSITAS TIDAR. [//repositori.untidar.ac.id/index.php/3Fp%3Dshow_detail%26id%3D13136](https://repositori.untidar.ac.id/index.php/3Fp%3Dshow_detail%26id%3D13136)