

SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN, KAWASAN
PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA KUPANG



OLEH :

NAMA : YUYUN AUDIA BUNGSU MOOY
NIM : 20410084
JALUR MINAT : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA KUPANG
2025

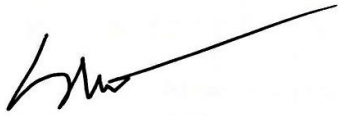
LEMBAR PENGESAHAN ABSTRAK
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN, KAWASAN
PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA KUPANG

YUYUN AUDIA BUNGSU MOOY
20410084

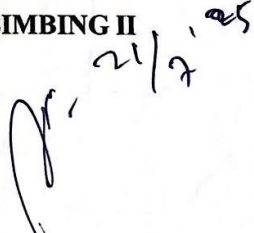


Menyetujui

PEMBIMBING I


ZET ENA, SE., MM
NUPTK : 6253745646130070

PEMBIMBING II


MAROMI MERLIN MBATE, SE., M.Sc
NUPTK:1136754655230120

PENGESAHAN ABSTRAK

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
KOTA KUPANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

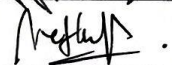
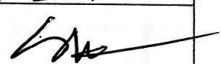
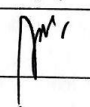
YUYUN AUDIA BUNGSU MOOY

20410084



Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
pada tanggal : 26 Februari 2025

Susunan Dewan Penguji

Penguji Utama	Dr. Dra. Diani T. A. Ledo, SE., M.Si	
Penguji Anggota	Margarethy R. Mbado, SE., MM	
Pembimbing 1	Zet Ena, SE., MM	
Pembimbing 2	Maromi Merlin Mbate SE., M.Sc	

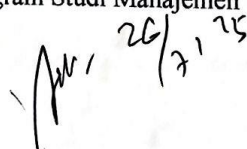
Skripsi Ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi



Hermyn B. Hina, SE., M.Si
NUPTK:7857746647230152

Ketua Program Studi Manajemen


Maromi Merlin Mbate, SE., M.Sc
NUPTK:1136754655230120

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN, KAWASAN
PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA KUPANG**

PEMBIMBING I : Zet Ena, SE., MM

PEMBIMBING I : Maromi Merlin Mbate SE., M.Sc

NAMA : Yuyun Audia Bungsu Mooy

FAKULTAS : EKONOMI

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN PENULISAN : 2025

Sumber daya manusia dengan kompetensi tinggi dan kinerja yang baik memegang peranan penting dalam keberhasilan bisnis. Sebaliknya, kehadiran sumber daya manusia yang kurang kompeten dan memiliki kinerja rendah dapat menjadi hambatan kompetitif yang berpotensi merugikan perusahaan. Untuk memastikan sistem berjalan dengan efektif, manajemen perlu memberikan perhatian pada kinerja karyawan, karena hal ini sangat vital dalam mencapai tujuan perusahaan (Yuliani, 2023).

Kinerja yang optimal merupakan kondisi ideal dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan mencapai prestasi kerja yang baik jika kinerjanya memenuhi standar, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Supriadi et al., 2021)

Menurut Gary Yukl (1994:15) kepemimpinan menyangkut sebuah proses mempengaruhi sosial dengan pengaruh yang sengaja digunakan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur kegiatan-kegiatan dan. hubungan-hubungan dalam sebuah kelompok atau organisasi. antara tujuan bawahan dengan tujuan organisasi itu sendiri, seperti apa yang telah dikemukakan oleh Heidjrachman.

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Hal ini senada dengan Wursanto (2009) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Beberapa indikator kinerja Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kota Kupang tahun 2023 menunjukkan realisasi yang belum sesuai target. Persentase terpenuhinya layanan perkantoran dan layanan permohonan informasi publik masing-masing hanya mencapai 75% dan 76% dari target 100%. Realisasi luas tanah untuk kepentingan umum sangat rendah, hanya 2% dari target, dan rasio peningkatan produktivitas pengendalian hak atas tanah serta alih fungsi lahan hanya 4,6%. Rendahnya realisasi ini mengindikasikan adanya kendala signifikan dalam pelaksanaan program strategis, terutama terkait pengelolaan aset dan pelayanan publik. Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan pada bidang tersebut.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu ; Mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang dan Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan dan Pertanahan Kota Kupang. Berdasarkan

hasil perhitungan menggunakan SPSS 27 diketahui bahwa Hipotesis yang pertama yaitu Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang, $t_{hitung} 1.945 > t_{tabel} 1.676$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Kepemimpinan berpengaruh terhadap pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang. Sedangkan hipotesis kedua yaitu Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang $t_{hitung} 2.778 > t_{tabel} 1.676$ yang artinya **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Artinya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pimpinan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang untuk lebih memperhatikan pengambilan keputusan secara sepihak tanpa ada komunikasi terlebih dahulu kepada para bawahannya. Dengan mengevaluasi sistem kerja pimpinan dalam mengambil keputusan dapat melibatkan karyawan dan menjaga komunikasi dengan bawahan dapat meningkatkan semangat kerja. Pegawai terhadap dinas lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah diberikan oleh atasan terhadap bawahan.