

STUDI TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA KANTOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA TENGGARONG

Aryandi Rinalji¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendiskripsikan Studi Tentang Kepemimpinan Kepala Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggarong

Analisis data yang di gunakan adalah analisis data kualitatif yang diawali dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dengan penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan penelitian kepustakaan, penelitian lapangan yaitu dengan pengumpulan data melalui kegiatan observasi, penelitian, wawancara dokumentasi untuk mendapatkan data yang lebih jelas sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian.

Dari hasil penelitian yang di peroleh gambaran secara keseluruhan bahwa Studi Tentang Kepemimpinan Kepala Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggarong, Hasil pengamatan peneliti dilapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggarong dalam berjalan dengan baik terlihat ketika kepala kantor bisa memberikan himbauan kepada para pegawai agar memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat dengan memberikan penjelasan - penjelasan, mampu menjelaskan prosedur - prosedur kepada para pegawai dengan sangat baik.

Kata Kunci : *Studi Tentang Kepemimpinan.*

PENDAHULUAN

Dalam kepemimpinan dibutuhkan misi karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada misi. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat atau proses untuk membujuk orang lain bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses menggerakkan dan mempengaruhi aktivitas - aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Kepemimpinan yang sangat penting dan merupakan salah satu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin, baik pemimpin atas, menengah dan bawah

¹ Mahasiswa Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : Aryandi.rinaljie@gmail.com

dalam suatu organisasi pemerintah untuk memotivasi orang-orang atau bawahannya agar mau bekerja sama dengan senang tanpa adanya suatu paksaan. Banyak pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan oleh kepala kantor, hal ini dikarenakan kurangnya peranan kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pimpinan kepala kantor.

Beberapa permasalahan dalam bidang kepegawaian diantaranya yaitu tidak adanya indikator kinerja dari suatu unit organisasi pemerintah yang mengakibatkan sulitnya mengukur tingkat keberhasilan misi suatu unit organisasi dan khususnya menilai apakah aparat yang berada di tiap - tiap unit organisasi telah berkerja sesuai dengan tujuan dan indikator kinerja yang telah dirumuskan bersama. Aktivitas dan pelaksanaan penyelenggara pemerintah sangat tergantung pada kinerja aparatur pegawai dalam melaksanakan tugas atau kewajiban - kewajibannya guna mengembangkan dan meningkat kualitas kerja, sehingga terwujudlah suatu hasil yang memuaskan bagi masyarakat setempat

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut lagi dengan mengambil judul "*Studi Tentang Kepemimpinan Kepala Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggarong*".

Perumusan Masalah

1. Bagaimana *Studi Tentang Kepemimpinan Kepala Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggarong*.?
2. Faktor-Faktor Penghambat *Studi Tentang Kepemimpinan Kepala Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggarong*?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menggambarkan *Studi Tentang Kepemimpinan Kepala Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggarong*
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor penghambat *Studi Tentang Kepemimpinan Kepala Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggarong*

KERANGKA DASAR TEORI

Pemimpin

Dahulu banyak orang berpendirian, bahwa kepemimpinan itu tidak dapat dipelajari. Sebab kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir. Jadi, orang mengatakan bahwa memang tidak ada dan tidak diperlukan teori dan ilmu kepemimpinan. Suksesnya kepemimpinan itu disebabkan oleh keberuntungan seorang pemimpin yang

memiliki kharisma dan kewibawaan untuk memimpin massa yang ada disekitarnya.

Selanjutnya Kartini Kartono (2003:12) menuliskan bahwa Henry Pratt Fairchild menyatakan sebagai berikut: Pemimpin, dalam pengertian yang luas ialah seseorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku social dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol upaya/usaha orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Dalam pengertian yang terbatas ialah seorang yang membimbing – memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptansi/penerimaan secara sekarela oleh pengikutnya

Pengertian Kepemimpinan Pemimpin

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan sifat yang mengandung unsur-unsur kemampuan yang diharapkan dapat mempengaruhi dan mengarahkan kepada bawahan sehingga mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai salah satu sifat yang dimiliki oleh seseorang dalam membimbing atau mempengaruhi seseorang agar mau bekerjasama dengan orang lain dan orang lain mau berbuat sesuai dengan yang dikehendakinya.

Davis (1997:54) bahwa tanggung jawab seorang pemimpin adalah untuk mendorong kelompok kepemimpinan arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Anggota-anggota kelompok perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat dan harus dilakukan dengan sumber-sumber daya serta kepemimpinan yang ada

Dari definisi kepemimpinan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik tiga hal, yaitu (1) bahwa kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan; (2) kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya; dan (3) kepemimpinan memfokuskan pada pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi keefektifan pemimpin khususnya dipandang menurut derajat pencapaian suatu atau kombinasi dari tujuan individu mungkin memandang pemimpin yang efektif atau tidak efektif menurut kepuasan yang mereka terima dari total pengalamannya.

Bentuk Kepemimpinan

Bentuk kepemimpinan yang kedua tidak mempunyai dasar pengangkatan secara resmi, tidaknya terlihat dalam hirarki organisasi, juga tidak terlihat dalam gambar bagan. Pemimpin ini dengan spontan diterima oleh anak buahnya atau bawahannya, oleh karena pemimpin informal memancarkan daya dan sifat-sifat kepemimpinan yang sungguh-sungguh seperti:

- 1) Kemampuan memikat orang lain,
- 2) Dapat menempatkan diri tepat diantara anak buah dengan hubungan yang serasi,
- 3) Mengamng menguasai organisasi dan tujuannya dengan baik,
- 4) Meiliki tehnik-tehnik kepemimpinan yang baik,
- 5) Memiliki kelebihan-kelebihan daya fisik, psikis, dan mental serta daya pikir atas mereka yang dipimpin,

Gaya Kepemimpinan

Menurut Handoko (1992:65) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar mau bekerja demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Thoha (2004 : 122) Gaya kemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain maka gaya kepemimpinan tersebut akan tampak dalam hal pembuatan keputusan.

Gaya kepemimpinan yang sama, tidak akan sama efektif dalam semua situasi. Kita mengetahui bahwa situasi atau lingkungan berubah-ubah sedikit sekali individu-individu menonjol sebagai pemimpin dalam setiap situasi. Gaya kepemimpinan atau struktur organisasi atau kedua-duanya memerlukan modifikasi dalam sebuah kasus dimana kepemimpinanyang berlangsung tidak membawa hasil yang diharapkan.

Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan para pengikutnya dalam pengambilan keputusan

Syarat-Syarat Kepemimpinan

Kartono (2005:43), mengatakan bahwa persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

- 1) Kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- 2) Kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbua tan-perbuatan tertentu.
- 3) Kemampuan, yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi

masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu.

Dalam upaya memberdayakan masyarakat dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu; *pertama*, menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (*enabling*). Disini titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia memiliki potensi atau daya yang dapat dikembangkan. *Kedua*, memperkuat potensi atau daya yang dimiliki masyarakat (*empowering*), upaya yang amat pokok adalah peningkatan taraf pendidikan, dan derajat kesehatan, serta akses ke dalam sumber-sumber kemajuan ekonomi seperti modal, lapangan kerja, dan pasar. *Ketiga*, memberdayakan mengandung pula arti melindungi. Dalam proses pemberdayaan, harus dicegah yang lemah menjadi bertambah lemah.

Menurut Kartono (2006:32), fungsi kepemimpinan adalah memandu, manuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik dan memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti:

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktifitas pemimpin.
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi
- 3) Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat
- 4) Pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing.
- 5) Pemimpin harus berusaha menumbuh kembangkan kemampuan memikul tanggung jawab.
- 6) Pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali.

Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam

mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

Ketiga tipe kepemimpinan di atas dalam praktiknya saling isi mengisi atau saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dengan situasinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif.

Pengertian Pegawai

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) Pasolong (2007:65), merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Sementara menurut Rivai (*dalam Sam, 2010:65*) mengemukakan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selanjutnya Kinerja menurut Mangkunegara (*dalam Sam, 2010:76*) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Pegawai

Sementara menurut Pasolong (2007:43), adapun yang perlu diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja, yaitu: (1) spesifik kinerja, (2) dapat terukur secara objektif baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, (3) dapat menunjukkan pencapaian keluaran, hasil, manfaat, dampak, (4) harus cukup fleksibel dan sensitive terhadap perubahan, (5) efektif yaitu dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis datanya secara efektif dan efisien.

Berikut Halloway (*dalam Nasucha, 2004:23*) menyebutkan bahwa indikator kinerja dapat berupamakuntabilitas, efisiensi, efektifitas, dan *equity* (keadilan). Dijelaskan lebih jauh bahwa ada juga indikator konvensional kinerja yang berupa tingkat profitabilitas, kepuasan *stakeholder*, dan kepuasan pelanggan. Kemudian Wibawa (*dalam Nasucha, 2004:54*), menambahkan bahwa kinerja dapat dinilai dari volume pelayanan, kualitas pelayanan dan kemampuan memperoleh sumber daya bagi pelaksanaan program.

Definisi Konsepsional

Difinisi konsepsional adalah merupakan pembahasan suatu konsep dengan menggunakan konsep lain. Dalam penelitian ini penulis menguraikan definisi konsepsional yang menyangkut judul skripsi agar mempermudah dalam memahami maksud pembahasan lain.

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang untuk bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan perkataan lain seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi, agar

supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin organisasi, diantaranya yaitu inisiatif, tanggung jawab, pembinaan dan motivasi

METODE PENELITIAN

Fokus Penelitian

Untuk memudahkan suatu pemahaman agar memudahkan penelitian ini maka penulis memberikan fokus penelitian ini melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1. Studi Tentang Kepemimpinan Kepala Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggarong
 - a. Inisiatif.
 - b. Tanggung jawab
 - c. Pembinaan.
 - d. Motivasi.
2. Faktor penghambat Studi Tentang Kepemimpinan Kepala Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggarong

Jenis dan sumber data

Menurut Loftland Moleong (2008:157) sumber utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Dua jenis data yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu :

1. Data Primer
Diperoleh melalui narasumber dengan cara melakukan tanya jawab langsung dan dipandu melalui pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan penelitian yang dipersiapkan sebelumnya.
2. Data sekunder :
Diperoleh melalui beberapa sumber informasi antara lain:
 - a. Dokumen
 - b. Buku-buku ilmiah dan Internet

Dalam penelitian ini, penunjukan informan menggunakan teknik *purposive sampling* dimana metode ini digunakan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan informan yang telah ditetapkan memiliki kompetensi, pengetahuan yang cukup, dan kredibilitas untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara untuk meminta informasi dan menetapkan *key informan* yaitu, Pimpinan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggarong, adapun yang menjadi *Informan* (informasi) adalah orang yang berkompeten dalam bidang-bidang yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. *Informan* dalam penelitian ini adalah Kepala Subbagian Umum, Kepala Seksi Pelayanan Umum, dan Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini penulis menyajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian. Adapun hasil penelitian ini, Berdasarkan fokus penelitian pada bab terdahulu yang telah disebutkan bahwa dalam penelitian ini yang harus di teliti adalah peranan kepemimpinan kepala kantor dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, memperingati rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan sarana dan prasarana.

Inisiatif

Hemphill (dalam M. Thoha, 2004:3) mengatakan kepemimpinan adalah suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

Kepala Kantor berperan sebagai pemimpin harus memiliki sikap inisiatif. Memberikan solusi - solusi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, memberikan arahan maupun masukan yang dapat mendukung dalam melaksanakan kegiatan ataupun tugas yang diberikan. Dengan adanya sikap inisiatif yang dimiliki seorang pemimpin, maka akan mempermudah pekerjaan dan peningkatan kinerja pegawai yang ada di kantor dapat dicapai.

Hasil pengamatan peneliti dilapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggarong dalam hal inisiatif berjalan dengan baik terlihat ketika kepala kantor bisa memberikan himbauan kepada para pegawai agar memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat dengan memberikan penjelasan - penjelasan, mampu menjelaskan prosedur - prosedur kepada para pegawai dengan sangat baik.

Tanggung Jawab

Penanggungjawaban kepemimpinan menjelaskan bahwa pemimpin telah diakui serta dipercayai sehingga ia menjadi pemimpin (dengan cara apa pun). Penggungjawaban kepemimpinan ini juga menjelaskan bahwa pemimpin memiliki tugas, kewenangan, hak, kewajiban, tanggungjawab, dan pertanggungjawaban yang inklusif, yang menyeluruh atas segala dan semua dalam kepemimpinannya.

Hasil pengamatan penelitian dilapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Kantor KPP Pratama Tenggarong dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam hal tanggung jawab yang dimiliki cukup baik. Sesuai dengan pengamatan yang penulis lakukan. Dapat dilihat dari sikap Kepala Kantor KPP Tenggarong sebagai pemegang tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibantu oleh para pegawai dilaksanakan dengan baik dalam hal pelaporan dan bertanggung jawab secara mutlak kepada atasan, Kepala Kantor KPP dalam melaksanakan tugas

pokok dan fungsinya bertanggung jawab secara baik dan dapat mempertanggung jawabkan segala pekerjaan pegawai.

Pembinaan.

Kepala KPP pratama tenggarong merupakan pucuk pimpinan yang ada di Kantor KPP pratama tenggarong yang mana seorang pemimpin harus memiliki kiat-kiat yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, dengan maksud untuk mensukseskan dan mewujudkan tujuan-tujuan pelayanan yang telah ditetapkan bersama. Peningkatan prestasi kerja pegawai dilakukan dengan menggunakan pembinaan-pembinaan terhadap para pegawai.

menunjukkan bahwa pembinaan terhadap pegawai sangat penting dilakukan oleh kepala kantor KPP pratama tenggarong dengan maksud untuk membantu mengembangkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja demi tercapai kelancaran proses pemberian layanan kepada masyarakat yang baik.

Motivasi

Kepemimpinan kepala kantor KPP Pratama Tenggarong dalam memotivasi para pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sebagai motivator, pemimpin juga harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para pegawai dan staf dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Saya tidak memberikan penghargaan dengan bentuk materi dengan harapan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya benar-benar tulus dari dalam hatinya bukan semata-mata hanya untuk memperoleh dan mengejar penghargaan, dan yang dikhawatirkan dengan penghargaan bentuk materi, apabila nanti tidak ada lagi penghargaan yang berupa materi para pegawai akan bekerja semaunya sendiri dan tidak mau untuk melakukan peningkatan-peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Faktor Penghambat Studi Tentang Kepemimpinan Kepala Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggarong.

Ketidak Tegasan Dalam Memberikan Sanksi

kemampuan atau jiwa kepemimpinan Kepala kantor KPP Pratama Tenggarong masih memiliki kekurangan seperti halnya masih belum bisa bersikap tegas dalam memberikan sanksi kepada para staf yang melakukan pelanggaran.

Berdasarkan wawancara yang telah saya lakukan dengan Bapak Fajar Prihatno, Selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi di KPP Pratama Tenggarong beliau mengatakan bahwa kepala kantor KPP masih memiliki kekurangan dalam jiwa kepemimpinannya seperti halnya belum bisa bersikap tegas dalam memberikan sanksi kepada para stafnya yang melakukan pelanggaran.

Kurangnya Pengetahuan Kepemimpinan

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa Kepala Kantor KPP Pratama Tenggara masih memiliki kekurangan pengetahuan kepemimpinan dikarenakan jarang nya kepala kantor dalam mengikuti seminar-seminar maupun pelatihan-pelatihan tentang kepemimpinan yang diadakan oleh lembaga-lembaga terkait.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian-uraian yang telah penulis deskripsikan atau kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka berikut ini penulis akan menyimpulkan uraian-uraian tersebut sebagai berikut :

- A. Studi Tentang Kepemimpinan Kepala Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggara :
1. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala kantor pelayanan pajak (KPP) pratama tenggarong dalam indikator inisiatif adalah dengan cara melakukan peningkatan pelayanan kepada masyarakat melalui wawancara kepada masyarakat.
 2. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala kantor pelayanan pajak (KPP) pratama tenggarong dalam indikator tanggung jawab sudah dilaksanakan dengan baik, dalam kepemimpinannya untuk meningkatkan kinerja pegawai, Kepala kantor juga mempertanggung jawabkan semua yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan yang dibantu oleh para pegawai dan staf. Secara langsung kepala pimpinan bertanggung jawab apapun yang terjadi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai.
 3. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala kantor pelayanan pajak (KPP) pratama tenggarong dilihat dari indikator pembinaan sudah baik, karena pembinaan terhadap pegawai sangat penting dilakukan dengan maksud untuk membantu mengembangkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.
 4. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala kantor pelayanan pajak (KPP) pratama tenggarong dilihat dari indikator motivasi bahwa kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat baik karena kepala kantor mampu menjadi motivator. Motivasi sangat penting diberikan kepada para pegawai untuk meningkatkan kerjanya, dan yang paling utama adalah dengan adanya motivasi para pegawai akan mempunyai kesadaran diri dan bertanggungjawab untuk meningkatkan kerjanya
- B. Faktor penghambat Studi Tentang Kepemimpinan Kepala Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggara.

1. Kurangnya kemampuan atau jiwa kepemimpinan Kepala kantor KPP Pratama Tenggarong seperti halnya belum bisa bersikap tegas dalam memberikan sanksi kepada para stafnya yang melakukan pelanggaran.
2. Kurangnya Pembinaan Kepemimpinan dikarenakan jarang nya kepala kantor KPP Pratama Tenggarong dalam mengikuti seminar-seminar maupun pelatihan-pelatihan tentang kepemimpinan yang diadakan oleh lembaga-lembaga terkait

Saran

1. Diharapkan Kepala kantor KPP mampu mempertahankan inisiatif, tanggung jawab pembinaan dan motivasi dimasa mendatang. Misalnya dengan memberikan penghargaan setiap bulannya terhadap pegawai yang memberikan loyalitas yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan.
2. Hendaknya Kepala kantor KPP meningkatkan lagi pengetahuan kepemimpinannya dengan mengikuti seminar atau sosialisasi di dalam meningkatkan mutu kinerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tenggarong.

DAFTAR PUSTAKA

- Erawan, Prasetya, 2003. *Analisis Manajemen edisi IV*. BPEE, Yogyakarta
- Gibson James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr, 1980, *Organisasi, Penerbit Erlangga, Jakarta*
- Handoko T. Hani, 1980, *Manajemen, Edisi II*, BPFE, Yogyakarta.
- Kartono Kartini, 2006, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Keban, Yeremias T, 2004. *Enam Dimensi Strategis Adminitrasi Publik Konsep, Teori dan Isu. Gava Media, Yogyakarta*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Miles, Huberman. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press, 2007.
- Moleong, Lexy.J, 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nasucha, Chaizi, 2004. *Reformasi Adminitrasi Publik : Teori dan Praktek*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Pasolong, Harbani, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, Stephen P, 2001. *Prilaku Organisasi Versi B. Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2000. *Rekstrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Mandar Maju, Bandung.

- Siagian, Sondang, P. 2005, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Adminitrasi, Cetakan Pertama*, PT, Gunung Agung Jakarta.
- Tangkisilan, Hesun Nogi S. 2007. *Manajemen Publik*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Thoha Miftah, 2004, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Management*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Wasisitiono, Sadu, 2002. *Pola Pendelegasian Kewenangan dan Hubungan*. Jakarta.
- Winardi, 2000. *Kepemimpin Dalam Management*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Zauhar, Soesilo, 2001. *Reformasi Adminitrasi, Jakarta*.