

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB ARGAMAKMUR

M.Ejo Pratama Ladico, Padmono Wibowo

Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan Email 1:
ejhopratama23@gmail.com
Email 2 : padmonowibowo@gmail.com

Abstract

Leadership is the ability of a leader to control, lead, influence the thoughts, feelings or behavior of other people to achieve predetermined goals. In an organization, leadership plays a very important role in influencing the direction of development of an organization, including influencing the performance and performance of employees and subordinates in the organization. This article aims to determine the influence of leadership on the performance of employees at Argamakmur Class IIB Prison. The method used is the Quantitative research method. The research results show that there is a significant influence between leadership and employee performance. The level of influence of Emotional Intelligence on Job Performance in Class IIB Agramakmur Prison is 72.3%, while the remaining 27.7% is explained by other variables.

Keywords: Leadership, Performance, Employees

Abstrak

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam sebuah organisasi kepemimpinan sangat berperan penting dalam mempengaruhi arah berkembangnya sebuah organisasi termasuk berpengaruh terhadap kinerja dan performa pegawai dan bawahan di organisasi tersebut. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja para pegawai di Lapas Kelas IIB Argamakmur. Metode yang digunakan adalah Metode penelitian Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan Kinerja pegawai. Tingkat pengaruh Emotional Intelligence terhadap Job Performance di Lapas Kelas IIB Agramakmur sebesar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27,7% diterangkan oleh variabel lain.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Petugas Pemasyarakatan adalah pejabat fungsional penegak hukum yang

diberi wewenang berdasarkan Undang-Undang untuk melaksanakan tugas Pemasarakatan dalam sistem peradilan. Pemasarakatan itu sendiri merupakan sebuah subsistem peradilan pidana yang menyelenggarakan penegakan hukum di bidang perlakuan terhadap tahanan, anak dan warga binaan. Petugas Pemasarakatan merupakan salah satu faktor utama yang harus diperhatikan oleh suatu Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan dalam mencapai suatu tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu saja diperlukan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dalam unit pelaksanaan teknis. Konsep pengaruh kepemimpinan ini biasanya dikaitkan dengan kinerja pegawai dalam lingkup pemasarakatan dalam menghadapi warga binaan kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. pengertian kepemimpinan adalah cara memimpin atau perihal pemimpin. Secara harfiah, kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang artinya mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan, atau memengaruhi. Pemimpin bukan sekadar memerintah orang di bawahnya. Sosok pemimpin membantu diri mereka sendiri dan orang lain untuk melakukan hal yang benar, Mereka menetapkan arah, membangun visi yang menginspirasi, dan menciptakan sesuatu yang baru. Kepemimpinan adalah tentang memetakan ke mana Anda harus pergi untuk berhasil sebagai tim atau organisasi, Dan ketika seorang pemimpin menetapkan tujuan, mereka juga harus menggunakan keterampilan manajemen mereka untuk membimbing orang-orang mereka ke tujuan yang tepat, dengan cara yang efektif dan efisien. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Dengan demikian pengaruh kepemimpinan dapat mendorong kinerja pegawai untuk kemajuan suatu organisasi

Dalam konteks Pemasarakatan, untuk memahami faktor-faktor pendorong keberhasilan organisasi, penting juga untuk menilai tingkat kinerja pegawai secara akurat. Tujuan dari penilaian kinerja pekerjaan ini ialah untuk mengetahui sudah sejauh mana perkembangan dari suatu organisasi tersebut. Hal ini dapat dipahami sebagai sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka saat ini, dan biasanya meringkas bagaimana individu tersebut berhubungan dengan berbagai aspek posisi mereka (Hülsheger et al., 2013) Dalam psikologi profesional, kepemimpinan dianggap sebagai prediktor mendasar dari hasil organisasi. Misalnya, pemimpin dapat mempengaruhi anggota

atau bawahan untuk mencapai tujuan atau visi misi yang telah dibuat oleh pemimpin tersebut dan juga bisa memainkan peran dalam sebuah diskusi kepada para anggota dan bawahan, yang menuntut untuk anggota bisa percaya dan 1 tujuan dengan visi misi yang dibuat oleh pemimpin tersebut. Hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bukanlah topik penelitian yang baru, karena beberapa penyelidikan sebelumnya telah berusaha untuk lebih memahami keterlibatan kepemimpinan dalam memoderasi kinerja di tempat kerja. Beberapa penelitian telah menunjukkan hubungan terukur antara indeks dan karakteristik lain yang secara kolektif mengarah pada kegiatan produktif, profesional dan ekonomi.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kepemimpinan

Pemimpin merupakan kata dasar dari kepemimpinan. Pemimpin memiliki arti yaitu seorang yang menjalankan suatu kelompok dengan mempengaruhi individu lainnya dalam rangka untuk meraih suatu tujuan yang ditentukan Bersama Seperti yang diketahui dari penjelasan tersebut terdapat berbagai macam definisi dari kepemimpinan dalam Tim Beberapa penjelasan tersebut adalah: Menurut Kartono (2003:1), kepemimpinan adalah "bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. (Prosedur et al., 2018) Menurut Siagian (2013:3) kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan Tim dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya

Berdasarkan berbagai arti kepemimpinan dalam Tim dan definisi pemimpin di atas dapat diketahui perbedaan antara keduanya. Pemimpin lebih merujuk pada orang atau person sebagai pelaku dari kepemimpinan sedangkan kepemimpinan merupakan sifat dari individu dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan dalam Tim yang baik akan dapat mengkoordinasi dan mensinergikan sumber daya yang ada di dalam Tim. Selain itu, kepemimpinan yang jitu juga mampu menggali dan mengembangkan potensi yang dimiliki tiap individu lainnya.

2. Kinerja pegawai

Salah satu tolak ukur untuk menentukan apakah sebuah organisasi memiliki kinerja yang baik adalah tercapai atau tidaknya sasaran yang diterapkan organisasi tersebut. Adapun pencapaian sasaran organisasi sangat didukung oleh kinerja dari sumber daya manusia yang ada. Jika Kinerja pegawai baik maka diharapkan kinerja organisasi pun akan baik pula. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja pada institusi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber

daya manusiakarena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.(Bukhari,2019)

Menurut Hasibuan, Melayu S.P dalam (Rajagukguk, 2016) disebutkan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a.Prestasi

Kerja Landasan penilaian kinerja pegawai dapat diukur dari kuantitas dan atau kualitas prestasikerjanya.

b.Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

c.Kerjasama

Kesadaran akan Sinergisitas dan Kerjasama pegawai dengan pegawai lain dapat menjadi tolak ukur menilai kinerja pegawai.

d.Keterampilan

Keterampilan pegawai dalam meyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjaditolak ukur dalam meningkatkan kinerja

e.TanggungJawab

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaann pegawai dalam memepertanggungjawabkan hasilkerjanya.

H0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kenerja pegawi (Y) Ha : Terdapat pengaruh pengaruh kepemimpinan(X) terhadap kinerja pegawai (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu penelitian yang memiliki spesifikasi disusun secara sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal sampai pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan dengan melakukan tes terhadap objek teori dengan mengolah hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini akan diukur secara berurutan sesuai dengan instrumen penelitian sehingga angka atay nomor yang dapat diolah berdasarkan dengan prosedur statistik.

Dalam menentukan hubungan antar variabelnya, penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear sederhana untuk menemukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, atau sering disebut independent dan dependent. Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada lapas kelas IIB argamakmur. Beberapa pegawai dikerahkan untuk mengisi form mengenai keterkaitan tersebut. Populasi merupakan universum (keseluruhan) dari sesuatu yang dijadikan objek sebuah penelitian, baik itu manusia, tumbuhan, manusia, udara, nilai, kejadian, sikap hidup dan juga lainnya. Dengan begitu, objek yang digunakan ini menjadi objek utama yang dijadikan sumber data dalam melakukan

penelitian. Dalam hal ini populasi yang diambil dalam penelitian ini ialah keseluruhan pegawai yang ada di Lapas Kelas IIB Argamakmur. Dalam menentukan sample, penulis berdasarkan pada random sampling. Random sampling adalah pemilihan acak dari segmen kecil individu atau anggota dari keseluruhan populasi. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 35 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. UJI VALIDITAS

Uji validitas ialah uji yang digunakan untuk mengukur kebenaran dari sebuah pernyataan. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pernyataan pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Suatu pernyataan dapat dikatan valid dengan melihat hasil nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari r tabel. Selain itu, cara lain untuk mengetahui validitas setiap yaitu dengan item pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom r hitung dan r tabel dengan dasar sebagai berikut

a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka instrumen pernyataan atau pertanyaan yang diuji dinyatakan valid.

b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka instrumen pernyataan atau pertanyaan yang diujidinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini Uji validitas menggunakan Software IBM SPSS versi 22 dengan rincian sebagai berikut:

Uji Validitas Variabel X (KEMEPIMPINAN) dan Variabel Y (KINERJA PEGAWAI), Pengujian validitas ini terdiri dari 7 pernyataan Variabel X (KEPEMIMPINAN) dan 3 Pernyataan Variabel Y (KINERJA PEGAWAI) yang dilaksanakan dengan 35 Responden, dan dinyatakan Valid apabila nilai signifikasinya $< 0,05$. Hasil pengujian Validitas pada Variabel X (Emotional Intelligence) ialah sebagai berikut:

Ite m	Nilai Sig	Nilai α	Ket
X_1	0,000	0,05	Vali d
X_2	0,000	0,05	Vali d
X_3	0,000	0,05	Vali d
X_4	0,000	0,05	Vali d
X_5	0,000	0,05	Vali d

X_6	0,000	0,05	Valid
X_7	0,000	0,05	Valid
Y_1	0,000	0,05	Valid
Y_2	0,000	0,05	Valid
Y_3	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan dengan tabel dan pernyataan diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya dan dinyatakan VALID karena nilai Sig setiap pernyataan < 0,05.

A. Uji Reliabilitas

Pada sebuah penelitian reliabilitas memiliki arti sebagai standar pada pengukuran sebuah variabel yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten), atau dalam bahasa umumnya merupakan sebuah konsistensi alat ukur dalam mengukur fenomena yang sama.

Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika:

- 1) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) maka instrument pengukuran tersebut mengindikasikan satisfactory internal consistency reliability atau instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ (kurang dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan unsatisfactory internal consistency reliability yang berarti instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah

Berdasarkan tabel reliability statistic dalam SPSS, didapatkan hasil :

- 1) Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	8

Pada table Reliability Statistics Nilai Cronbach's Alpha dari Transformational Leadership yang terdiri dari 8 item pernyataan yaitu 0,799. Hal tersebut mengindikasikan satisfactory internal consistency reliability artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

2) Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	4

Pada table Reliability Statistics Nilai Cronbach's Alpha dari Transformational Leadership yang terdiri dari 4 item pernyataan yaitu 0,845. Hal tersebut mengindikasikan satisfactory internal consistency reliability artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

B. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.11598927
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.099
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi atau *Monte Carlo Sig.Sig* (2-tailed) sebesar 0,2. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,2 > 0,05$ maka dapat disimpulkan

bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

C. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
YTOTAL	Between	(Combined)	127.126	10	12.713	11.805	.000
		Linearity	110.627	1	110.627	102.728	.000
XTOTAL	Groups	Deviation from Linearity	16.499	9	1.833	1.702	.143
		Within Groups	25.845	24	1.077		
		Total	152.971	34			

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan *deviation from linearity* senilai 0,143. Angka ini sudah melebihi 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X dan Y memiliki hubungan yang linier.

D. Uji Korelasi Linear Sederhana

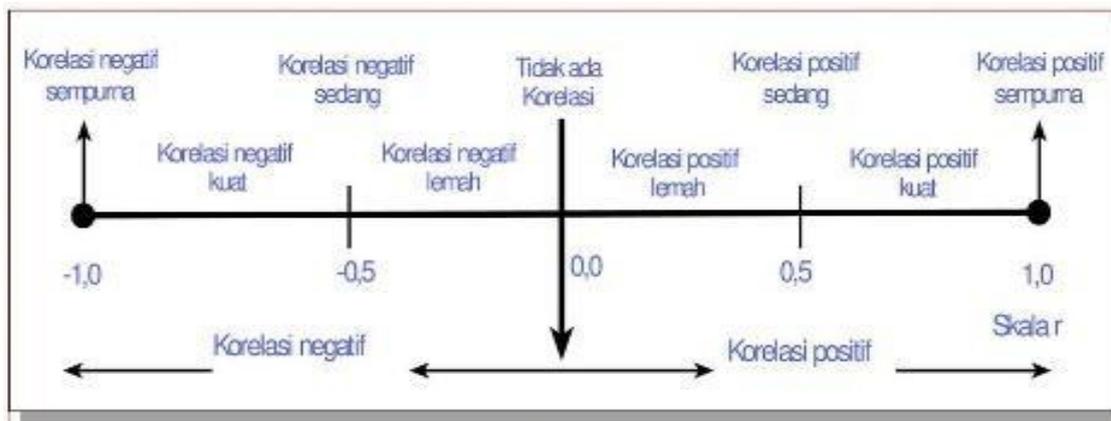
Correlations

		XTOTAL	YTOTAL
XTOTAL	Pearson Correlation	1	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
YTOTAL	Pearson Correlation	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

**1. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada table diatas dapat diketahui bahwa korelasi pearson untuk *Emotional Intelligence* dan

Work Performance sebesar 0,524. Jika dirujuk pada gambar dibawah ini :



Pada gambar tersebut dapat kita simpulkan bahwa nilai korelasi pearson sebesar 0,524 memiliki hubungan positif kuat antara *Kepemimpinan* dan *Kinerja Pegawai*. Ini berarti apabila seseorang memiliki Kecerdasan Emosional yang baik maka akan memiliki prestasi kerja yang baik pula.

E. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen dalam hal ini adalah *Kepemimpinan* terhadap variabel terikat atau variabel dependen dalam hal ini adalah *Kinerja Pegawai*.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.715	1.133

a. Predictors: (Constant), XTOTAL

b. Dependent Variable: YTOTAL

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel *Model Summary* menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,850$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,723$. Hal tersebut berarti hubungan antarvariabel adalah positif lemah dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel

Kepemimpinan (X) menerangkan variabel *Kinerja pegawai* (Y) sebesar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27,7% diterangkan oleh variabel lain.

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.627	1	110.627	86.213	.000 ^b
	Residual	42.345	33	1.283		
	Total	152.971	34			

a. Dependent Variable: YTOTAL

b. Predictors: (Constant), XTOTAL

Jika dilihat dari table ANOVA diatas yang menyatakan nilai signifikansi antara variable X Terhadap Variabel Y. Regression pada table ANOVA diatas yaitu 0,000. Angka tersebut < dari 0,005, sehingga jika nilai Sig. < 0,05 (5%) maka H₀ akan ditolak. Dengan demikian H₀ ditolak. Dengan demikian, *Kepemimpinan* secara signifikan mempengaruhi *Kinerja Pegawai*.

KESIMPULAN

Simpulan berdasarkan dengan hasil analisis data yang telah dibahas, didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, pegawai di Lapas Kelas IIB Argamakmur. Terdapat pengaruh positif kuat Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat dilihat pula melalui nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang berarti nilai H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut di karenakan nilai sig 0002 < 0,05. Tingkat pengaruh Emotional Intelligence terhadap Job Performance di Lapas Kelas IIB Agramakmur sebesar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27,7% diterangkan oleh variabel lain.

SARAN

1. Saran Teoritis

Dalam penelitian ini sumber-sumber dan referensi yang terkait secara langsung dengan penelitian yang digunakan masih kurang. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak lagi referensi yang akurat terkait dengan permasalahan yang diangkat, serta sebaiknya memanage waktu dengan baik

2. Saran Praktis

Pegawai wajib memiliki kecerdasan emosional yang baik untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik pula. Terkhusus untuk pegawai Lapas Kelas IIB Argamakmur sekiranya dapat meraih kinerja pekerjaan sebaik mungkin dengan cara memiliki kepemimpinan sebaik mungkin menggunakan kemampuannya, maka hal tersebut dapat menunjang keberhasilan organisasi dan memperlancar jalan untuk mencapai tujuan organisasi.

REFERENSI

Penulisan naskah dan sitasi yang diacu dalam naskah ini disarankan menggunakan aplikasi referensi (*reference manager*) seperti Mendeley, Zotero, Reffwork, Endnote dan lain-lain. [Times New Roman, 11, normal].

Abdelfattah, T., & Aboud, A. (2020). Tax Avoidance, Corporate Governance and

Corporate Social Responsibility: The Case of the Egyptian Capital Market. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 38, 100304. <https://doi.org/10.1016/j.intaccaudtax.2020.100304>

- Allam, B. S. (2018). The Impact of Board Characteristics and Ownership Identity on Agency Costs and Firm Performance: UK evidence. *Corporate Governance (Bingley)*, 18(6), 1147–1176. <https://doi.org/10.1108/CG-09-2016-0184>
- Amidu, M., Coffie, W., & Acquah, P. (2019). Transfer Pricing, Earnings Management and Tax Avoidance of Firms in Ghana. *Journal of Financial Crime*, 26(1), 25. <https://doi.org/10.1108/JFC-10-2017-0091>
- Ayuntina, F. (2016). *Analisa biaya relevan dalam pengambilan keputusan menghentikan atau melanjutkan produk genteng pada cv karang indah*. 672013167, 0–15.
- Bailey, F. . (1989). Intermediate Financial Management. In *The British Accounting Review* (Vol. 21, Issue 3). [https://doi.org/10.1016/0890-8389\(89\)90100-5](https://doi.org/10.1016/0890-8389(89)90100-5)
- Bimo, I. D., Prasetyo, C. Y., & Susilandari, C. A. (2019). The Effect of Internal Control on Tax Avoidance: The case of Indonesia. *Journal of Economics and Development*, 27(2), 131–143. <https://doi.org/10.1108/jed-10-2019-0042>
- Cabello, O. G., Gaio, L. E., & Watrin, C. (2019). Tax Avoidance In Management-Owned Firms: Evidence from Brazil. *International Journal of Managerial Finance*, 15(4), 580–592. <https://doi.org/10.1108/IJMF-04-2018-0117>
- Cuesta-González, M. D. la, & Pardo, E. (2019). Corporate Tax Disclosure on a CSR Basis: A New Reporting Framework in The pPost-BEPS Era. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 32(7), 2167–2192. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-12-2017-3282>
- Davis, A. K., Guenther, D. A., Krull, L. K., & Williams, B. M. (2016). Do socially responsible firms pay more taxes? *Accounting Review*, 91(1), 47–68. <https://doi.org/10.2308/accr-51224>
- Dyreng, S. D., Hanlon, M., & Maydew, E. L. (2010). The Effects of Executives on Corporate Tax Avoidance. *Accounting Review*, 85(4), 1163–1189. <https://doi.org/10.2308/accr.2010.85.4.1163>
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency Theory: An Assessment and Review. *Academy Of Management*, 59(1), 1–20. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279003>
- Fadhila, N. S., Pratomo, D., & Yudowati, S. P. (2017). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Komisaris Independen dan Komite Audit terhadap Tax Avoidance. *E-Jurnal Akuntansi*, 21, 18. <https://doi.org/10.24843/EJA.2017.v21.i03.p04>
- Fahmi, A. (2019). Keterkaitan antara Penerimaan Pajak Penghasilan dan Pbb Terhadap Kesenjangan Pendapatan. *Jurnal Akuntansi: Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 6(1), 39. <https://doi.org/10.30656/jak.v6i1.945>
- Faysal, S., Salehi, M., & Moradi, M. (2020). The Impact of Ownership Structure on The

- Cost of Equity in Emerging Markets. *Management Research Review*, 19. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2019-0475>
- Feng, H., Habib, A., & Tian, G. liang. (2019). Aggressive Tax Planning and Stock Price Synchronicity: Evidence from China. *International Journal of Managerial Finance*, 15(5), 829–857. <https://doi.org/10.1108/IJMF-07-2018-0194>
- Governance, K. N. K. C. (2008). *Good Public Governance Indonesia* (K. N. K. Governance (ed.); 1st ed.). Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Hartadinata, O. S., & Tjaraka, H. (2013). Analisis Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kebijakan Hutang dan Ukuran Perusahaan terhadap Tax Agressiveness. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(3), 48–59. <https://doi.org/10.20473/jeba.V23I32013.4517>
- Hidayat, W. W. (2018). Pengaruh Profitabilitas, Leverage dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 19–26. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.82>

