

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA TARUNA POLTEKIP

Wildan Romadhon, Dr. Padmono Wibowo

Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Email : wldnromadhon@gmail.com

Abstract

This study examines the relationship between job satisfaction and organizational commitment. The main objectives are to investigate the validity and reliability of the research instrument, analyze the correlation between variables, and determine the impact of job satisfaction on organizational commitment. The data were collected using a questionnaire and analyzed using SPSS. The results indicate that the questionnaire has high validity and reliability. The Cronbach's Alpha values for job satisfaction and organizational commitment are 0.920 and 0.910, respectively, indicating satisfactory internal consistency. The correlation analysis reveals a strong positive relationship between job satisfaction and organizational commitment ($r = 0.717$, $r^2 = 0.514$). The regression analysis confirms that job satisfaction significantly influences organizational commitment ($p < 0.05$). The regression equation is $Y = 55.609 + 0.710X$. The findings suggest that organizations should focus on enhancing job satisfaction to foster higher levels of organizational commitment. Further research can explore additional factors that may mediate or moderate this relationship.

Keywords: job statisfaction, organizational commitment, spss

Abstrak

Penelitian ini menguji hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk menyelidiki validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, menganalisis korelasi antara variabel, dan menentukan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuesioner memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Nilai Cronbach's Alpha untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi berturut-turut adalah 0,920 dan 0,910, menunjukkan konsistensi internal yang memuaskan. Analisis korelasi mengungkapkan hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi ($r = 0,717$, $r^2 = 0,514$). Analisis

regresi mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi ($p < 0,05$). Persamaan regresi adalah $Y = 55,609 + 0,710X$. Temuan ini menyarankan bahwa organisasi sebaiknya berfokus pada peningkatan kepuasan kerja untuk memupuk tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang dapat memediasi atau memoderasi hubungan ini.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, SPSS

PENDAHULUAN

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dalam konteks Taruna Poltekip (Politeknik Ilmu Pemasaryakatan). Taruna Poltekip, sebagai calon petugas pemasaryakatan, diharapkan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi mereka. Kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan keterikatan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sementara itu, komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana individu merasa terikat, berdedikasi, dan terlibat dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks Taruna Poltekip, kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi penting karena mereka diharapkan memiliki motivasi yang tinggi dan loyalitas terhadap institusi pemasaryakatan. Selain itu, lingkungan kerja yang memadai dan komitmen organisasi yang tinggi dapat membantu menciptakan petugas pemasaryakatan yang profesional dan bertanggung jawab. Artikel ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Taruna Poltekip. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada Taruna Poltekip. Kuesioner akan mengukur tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi mereka, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti kondisi kerja, pengakuan, dan pengembangan karir. Data yang terkumpul akan dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Taruna Poltekip. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan dan pengembangan Taruna Poltekip. Selain itu, artikel ini juga dapat memberikan kontribusi

penting dalam memperluas pengetahuan tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kalangan taruna Poltekip.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson. Buku ini menyediakan dasar-dasar dalam bidang perilaku organisasi, termasuk konsep kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Bab-bab yang relevan dalam buku ini membahas teori-teori yang mendasari hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications. Buku ini fokus pada konsep komitmen organisasi, termasuk aspek-aspek seperti komitmen afektif, kontinuatif, dan normatif. Penulis membahas berbagai teori dan model komitmen organisasi serta hubungannya dengan faktor-faktor seperti kepuasan kerja.
3. Elangovan, A. R. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: A structural equations analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(4), 159-165. Penelitian ini menguji hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat untuk berhenti (intent to quit) pada lingkungan kerja. Hasil analisis struktural menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif langsung terhadap komitmen organisasi.
4. Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. Artikel ini merupakan meta-analisis yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan positif yang kuat dengan komitmen organisasi.
5. Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020-1026. Penelitian ini meneliti hubungan antara kepemimpinan etis dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dimana mengkaji hubungan antara dua variabel yaitu “Kepuasan Kerja (X)” sebagai variabel bebas (independen) atau variabel yang mempengaruhi sedangkan “Komitmen Organisasi (Y)” sebagai variabel terikat (dependen), yang berarti penelitian ini bersifat bentuk hubungan sebab akibat. Penelitian menggunakan taruna poltekop yang berjumlah 1001 taruna. peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang untuk menjadi objek penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji validitas dan reabilitas

Berdasarkan table correlation dalam SPSS, didapatkan hasil :

1. Sig X_1 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
2. Sig X_2 terhadap total : $,006 < 0,05$: Valid
3. Sig X_3 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
4. Sig X_4 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
5. Sig X_5 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
6. Sig X_6 terhadap total : $,0036 < 0,05$: Valid
7. Sig X_7 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
8. Sig X_8 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
9. Sig X_9 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
10. Sig X_10 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
11. Sig X_11 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
12. Sig X_12 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
13. Sig X_13 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
14. Sig X_14 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
15. Sig X_15 terhadap total : $,014 < 0,05$: Valid
16. Sig X_16 terhadap total : $,001 < 0,05$: Valid
17. Sig Y_1 terhadap total : $<0,000 < 0,05$: Valid
18. Sig Y_2 terhadap total : $0,004 < 0,05$: Valid
19. Sig Y_3 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
20. Sig Y_4 terhadap total : $0,031 < 0,05$: Valid
21. Sig Y_5 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
22. Sig Y_6 terhadap total : $0,018 < 0,05$: Valid
23. Sig Y_7 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
24. Sig Y_8 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
25. Sig Y_9 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid

- 26. Sig Y_10 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
- 27. Sig Y_11 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
- 28. Sig Y_12 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
- 29. Sig Y_13 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
- 30. Sig Y_14 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
- 31. Sig Y_15 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
- 32. Sig Y_16 terhadap total : $0,005 < 0,05$: Valid
- 33. Sig Y_17 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
- 34. Sig Y_18 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
- 35. Sig Y_19 terhadap total : $0,024 < 0,05$: Valid
- 36. Sig Y_20 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
- 37. Sig Y_21 terhadap total : $0,006 < 0,05$: Valid
- 38. Sig Y_22 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
- 39. Sig Y_23 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
- 40. Sig Y_24 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa kuesioner yang diberikan memiliki pernyataan yang valid dimana memiliki nilai $r > 0,3$ sehingga disimpulkan bahwa instrument penelitian dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Reliability statistics dalam SPSS, didapatkan hasil :
Variabel X (kepuasan kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	16

Nilai Cronbach's Alpha dari Transformational Leadership yang terdiri dari 16 item pernyataan yaitu 0,920. Hal tersebut mengindikasikan satisfactory internal consistency reliability artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

- 1). Variabel Y (komitmen organisasi)

Tabel 1

Tabel Reabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	24

Nilai Cronbach's Alpha dari Transformational Leadership yang terdiri dari 24 item pernyataan yaitu 0,910. Hal tersebut mengindikasikan satisfactory internal consistency reliability artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

b. Uji normalitas

Tabel 2
Tabel Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar- zed Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.05039855

Most Extreme Differences	Absolute		.134
	Positive		.114
	Negative		-.134
Test Statistic			.134
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.178
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.181
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.171
		Upper Bound	.191

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi atau Monte Carlo Sig.Sig (2-tailed) sebesar 0,181. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi 0,181 > 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.
Between Groups	(Combined)	4263.300	18	236.850	4.171	.010
	Linearity	2512.618	1	2512.618	44.243	.000
	Deviation from Linearity	1750.682	17	102.981	1.813	.159
Within Groups		624.700	11	56.791		

Total	4888.000	29			
-------	----------	----	--	--	--

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan deviation from linearity senilai 0,159. Angka ini melebihi 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X (kepuasan kerja) dan Y (komitmen organisasi) memiliki hubungan linier.

d. Uji determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.497	9.211

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,717$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,514$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X) menerangkan variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 71,7%, sedangkan sisanya sebesar 28,3% diterangkan oleh variable lain.

Tabel 3
Tabel Anova Uji Linieritas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2512.618	1	2512.618	29.618	.000 ^b
	Residual	2375.382	28	84.835		
	Total	4888.000	29			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Bersumber pada output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (*kepuasan kerja*) terhadap variabel Y (*komitmen organisasi*) dari Regression senilai 0,000. Angka ini $< 0,05$, sehingga bila nilai Sig. < 0.05 (5%), maka H_0 akan ditolak. Dengan demikian, *kepuasan kerja* secara signifikan memengaruhi *komitmen organisasi*.

Tabel 4
Tabel Uji regresi sederhana

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.609	8.148		6.824	.000
	TOTAL_X	.710	.130	.717	5.442	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Coefficients menyatakan persamaan regresi antara variabel X (*kepuasan kerja*) terhadap variabel Y (*komitmen organisasi*) dan diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX = 55,609 + 0,710X$. Persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapa nilai Y atau variable *komitmen organisasi* jika diketahui nilai X-nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 5, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = a + bX = 55,609 + 0,710(5) = .$ Maka bila diketahui $X = 5$ maka $Y = 59,159$

KESIMPULAN

Berdasarkan informasi yang diberikan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji validitas: Berdasarkan tabel korelasi, semua variabel (X₁ hingga X₁₆, Y₁ hingga Y₂₄) menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih rendah dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut valid. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner secara signifikan terkait dengan konstruk yang diukur.
2. Uji reabilitas: Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas internal dari instrumen penelitian. Nilai Cronbach's Alpha untuk kedua variabel Transformational Leadership (16 item) dan komitmen organisasi (24 item) adalah 0,920 dan 0,910 secara berturut-turut. Nilai-nilai ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang memuaskan, menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kedua instrumen tersebut secara konsisten mengukur konstruk yang sama.
3. Uji normalitas: Nilai signifikansi (Monte Carlo Sig) sebesar 0,181 menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal. Oleh karena itu, data dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.
4. Uji linearitas: Angka signifikansi (0,159) melebihi 0,05, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) dan komitmen organisasi (Y) memiliki hubungan linier.

5. Analisis regresi: Berdasarkan tabel Model Summary, korelasi antara variabel X (kepuasan kerja) dan Y (komitmen organisasi) adalah 0,717, dan koefisien determinasi (R^2) adalah 0,514. Ini menunjukkan hubungan positif yang kuat antara variabel tersebut, dan variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan sekitar 71,7% variasi dalam komitmen organisasi.
6. Signifikansi regresi: Nilai signifikansi antara variabel X (kepuasan kerja) dan Y (komitmen organisasi) adalah 0,000. Nilai ini kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi.
7. Persamaan regresi: Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 55,609 + 0,710X$. Persamaan ini dapat digunakan untuk memprediksi nilai Y (komitmen organisasi) berdasarkan nilai X (kepuasan kerja). Sebagai contoh, jika nilai $X = 5$, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = 55,609 + 0,710(5) = 59,159$.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki validitas yang baik, reliabilitas yang memuaskan, dan hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja (X) dan komitmen organisasi (Y).

SARAN

Saran Teoritis:

1. Pengembangan Studi: Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, studi lebih lanjut dapat dilakukan untuk menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan ini. Misalnya, penelitian dapat mengidentifikasi variabel mediasi atau variabel moderasi yang memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
2. Integrasi Konstruk: Mengintegrasikan konstruk lain yang relevan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Misalnya, pengukuran stres kerja atau keterlibatan karyawan dapat dimasukkan ke dalam model penelitian untuk mengeksplorasi hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Saran Praktis:

1. Pengembangan Program Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengetahui bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi, organisasi dapat fokus pada pengembangan program dan kebijakan yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat meliputi peningkatan kondisi kerja, pengakuan dan penghargaan, kesempatan pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup yang sehat.
2. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Organisasi dapat mengidentifikasi area-area kepuasan kerja yang perlu ditingkatkan dan memberikan pelatihan atau

pengembangan karyawan yang relevan. Misalnya, pelatihan keterampilan interpersonal, manajemen stres, atau pengembangan kepemimpinan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

3. Komunikasi dan Keterlibatan Karyawan: Meningkatkan komunikasi dan keterlibatan karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Organisasi dapat mengadakan pertemuan reguler, diskusi kelompok, atau survei karyawan untuk memfasilitasi saluran komunikasi yang terbuka dan mendengarkan masukan dari karyawan.
4. Pengakuan dan Penghargaan: Penting bagi organisasi untuk mengakui dan menghargai kontribusi karyawan. Program pengakuan dan penghargaan yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat komitmen organisasi.
5. Budaya Organisasi yang Positif: Membangun budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat berkontribusi pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih tinggi. Organisasi dapat mempromosikan nilai-nilai seperti kolaborasi, dukungan tim, dan keadilan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi.

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].

Elangovan, A. R. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: A structural equations analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(4), 159-165.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.

Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020-1026.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.

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*, 21(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>