

Pengaruh Kompetensi Dan Dukungan Sosial Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Yang Dimediasi Budaya Organisasi Pada Direktorat Jenderal Pemasyarakatan

Miftahus Surur Ramadhan ¹⁾, Yudi Nur Supriadi ²⁾
^{1,2)}UPN Veteran Jakarta

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran sentral dalam membentuk perilaku petugas, termasuk *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menunjukkan loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi merupakan sifat yang diharapkan oleh semua atasan atau pemimpin. Berdasarkan pengamatan dan survey awal singkat yang dilakukan peneliti, banyak pegawai yang sering mengeluh, kurang memiliki motivasi, dan tidak peduli terhadap lingkungan kerja dan tugas pada Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Kementerian Hukum dan HAM RI. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh kompetensi dan dukungan sosial terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)* dengan mediasi budaya organisasi. Sampel pada responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 219 pegawai Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Kementerian Hukum dan HAM RI melalui kuesioner dan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data deskriptif menggunakan alat smartPLS versi 3. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, dukungan sosial, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB. Kompetensi dan dukungan sosial berpengaruh terhadap budaya organisasi. Serta budaya organisasi mampu memediasi kompetensi dan dukungan sosial terhadap OCB pada Direktorat Jenderal Pemasyarakatan.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Kompetensi, Dukungan Sosial, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan suatu disiplin ilmu yang berfokus pada pengorganisasian dan pengoptimalan penggunaan sumber daya, termasuk sumber daya manusia, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Menurut Supriadi (2022), manajemen mencakup beberapa elemen penting seperti manusia, uang, metode, mesin, pasar, dan material. Dalam kerangka ini, manajemen tidak hanya sekadar proses teknis tetapi juga mencakup pengelolaan yang holistik untuk memastikan bahwa setiap elemen berkontribusi secara sinergis dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam kesuksesan sebuah organisasi. Sebagai elemen kunci, SDM menjadi penggerak utama dalam pelaksanaan strategi dan pencapaian tujuan organisasi (Supriadi et al., 2019). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menetapkan tujuan manajemen SDM yang jelas, yang tidak hanya sejalan dengan tujuan organisasi tetapi juga mampu menghadapi tantangan eksternal dan internal secara efektif. Dengan demikian, pengembangan SDM yang terstruktur dan berorientasi pada peningkatan kompetensi serta dukungan sosial menjadi esensial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Dalam konteks organisasi publik, khususnya di Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, tantangan terkait budaya organisasi, kompetensi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menjadi isu yang krusial. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan dukungan sosial terhadap OCB dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini penting karena OCB, yang mencerminkan perilaku sukarela karyawan yang melampaui tanggung jawab formal, dianggap sebagai faktor kritis dalam pencapaian kinerja organisasi yang optimal (Mithulan & Opatha, 2023).

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, sebagai salah satu unit utama dalam Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, memainkan peran vital dalam memberikan pelayanan publik. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan OCB melalui peningkatan kompetensi dan dukungan sosial diharapkan dapat berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih baik, serta mendukung tujuan strategis organisasi dalam konteks reformasi birokrasi (Heri et al., 2022). Penelitian ini tidak hanya diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam literatur manajemen dan perilaku organisasi, tetapi juga menawarkan implikasi praktis bagi pengembangan kebijakan dan strategi di lingkungan instansi pemerintah.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran sentral dalam kesuksesan sebuah organisasi. SDM adalah penggerak utama dalam pelaksanaan strategi dan pencapaian tujuan organisasi (Supriadi et al., 2019). Oleh karena itu, menetapkan tujuan manajemen SDM yang jelas dan selaras dengan tujuan organisasi sangat penting untuk menghadapi tantangan internal dan eksternal secara efektif. Pengembangan SDM yang terstruktur, berorientasi pada peningkatan kompetensi, serta dukungan sosial yang memadai, menjadi esensial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Research Gap: Penelitian sebelumnya menunjukkan perbedaan pandangan terkait hubungan antara budaya organisasi dan OCB. Misalnya, Brahmacarari (2008) menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB, sementara penelitian Nur'Aini (2012) dan Rini et al. (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Perbedaan ini menandakan adanya gap dalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, khususnya dalam konteks organisasi publik seperti Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi lebih lanjut pengaruh kompetensi dan dukungan sosial terhadap OCB, serta bagaimana budaya organisasi berperan sebagai mediasi dalam hubungan tersebut.

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, sebagai salah satu unit utama di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Dengan meningkatnya OCB melalui peningkatan kompetensi dan dukungan sosial, diharapkan kinerja organisasi dapat lebih baik, mendukung tujuan strategis organisasi dalam reformasi birokrasi (Heri et al., 2022). Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoretis bagi literatur manajemen dan perilaku organisasi, tetapi juga menawarkan implikasi praktis bagi pengembangan kebijakan dan strategi di instansi pemerintah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan dukungan sosial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Secara khusus, penelitian ini mengevaluasi sejauh mana kompetensi dan dukungan sosial berkontribusi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi budaya organisasi. Dengan memahami hubungan ini, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan OCB, memperkuat budaya organisasi, dan pada akhirnya, meningkatkan efektivitas kerja serta kualitas pelayanan publik di Direktorat Jenderal Pemasyarakatan.

PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pengaruh Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Kompetensi merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2014), kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan persyaratan kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang positif, karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memberikan kontribusi lebih dari sekadar tugas formal yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB.

- **Hipotesis 1 (H1):** Kompetensi berpengaruh positif terhadap **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dukungan sosial di tempat kerja merujuk pada dukungan emosional, penghargaan, dan bantuan yang diterima individu dari rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Dukungan sosial yang kuat dapat meningkatkan rasa keterikatan pegawai terhadap organisasi dan memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan, yang tercermin dalam perilaku OCB. Dukungan sosial yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong pegawai untuk membantu rekan kerja, berbagi informasi, dan berkolaborasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian Heri et al. (2022), dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**.

- **Hipotesis 2 (H2):** Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**.

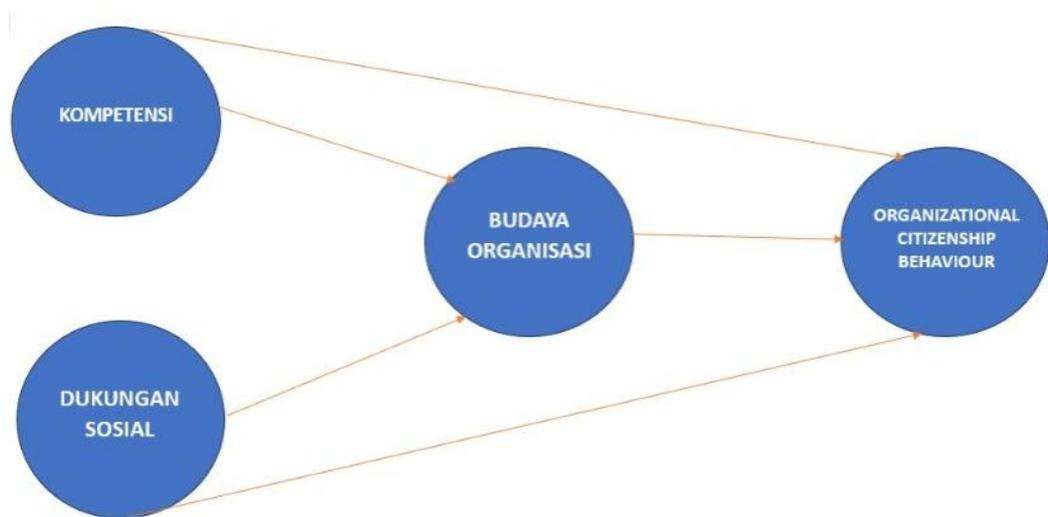
Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kompetensi, Dukungan Sosial, dan OCB

Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, dan praktik yang diadopsi dan dipertahankan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat memediasi hubungan antara kompetensi dan dukungan sosial dengan OCB, karena budaya yang mendukung dapat memperkuat motivasi dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Budaya organisasi yang kondusif mendorong pegawai untuk menerapkan kompetensi mereka secara optimal dan memberikan dukungan sosial yang dibutuhkan untuk mengembangkan OCB. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Putu et al. (2018), menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan OCB di lingkungan organisasi.

- **Hipotesis 3 (H3):** Budaya organisasi memediasi hubungan antara kompetensi dan **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**.
- **Hipotesis 4 (H4):** Budaya organisasi memediasi hubungan antara dukungan sosial dan **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**.

Penelitian ini mengusulkan model konseptual yang menggabungkan kompetensi, dukungan sosial, dan budaya organisasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi **Organizational Citizenship Behavior (OCB)** di Direktorat Jenderal Pemasarakatan. Model ini mengasumsikan bahwa kompetensi dan dukungan sosial memiliki pengaruh langsung terhadap OCB, serta pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi sebagai variabel mediasi.

Pada teori dan rumusan yang telah disampaikan, peneliti ingin mengetahui hubungan dari setiap variabel yang telah dipilih. Dalam penelitian ini ada dua variabel independen yang dipilih oleh peneliti yaitu Budaya (X1) dan Kompetensi (X2), lalu ada juga satu variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan yang terakhir ada variabel mediasi yaitu *Dukungan sosial* (Z). Untuk memperjelas hubungan antar variabel, maka peneliti menggambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang disebar melalui Google Form. Variabel yang diteliti meliputi Organizational Citizenship Behavior (Y), Kompetensi (X1), Dukungan Sosial (X2), dan Budaya Organisasi (Z). Masing-masing variabel diukur menggunakan skala Likert dengan indikator yang spesifik, seperti Altruism, Conscientiousness, dan lainnya untuk Organizational Citizenship Behavior. Variabel Kompetensi diukur melalui Knowledge, Skill, dan Attitude; Dukungan Sosial melibatkan emosional, instrumental, informasi, dan persahabatan; serta Budaya Organisasi melalui norma, nilai-nilai, kepercayaan, kode etik, seremoni, dan sejarah.

Populasi penelitian terdiri dari 480 pegawai Direktorat Jenderal Pemasarakatan, dengan sampel yang ditentukan menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 219 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel tersebut. Teknik analisis data melibatkan Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SMART PLS untuk mengevaluasi model struktural dan pengukuran.

Analisis data meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data dan statistik inferensial untuk menarik kesimpulan umum. Validitas dan reliabilitas diuji melalui convergent validity, discriminant validity, dan uji reliabilitas seperti Cronbach's Alpha. Model diinterpretasikan berdasarkan nilai R-square dan Q-square untuk menilai kekuatan dan relevansi model dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

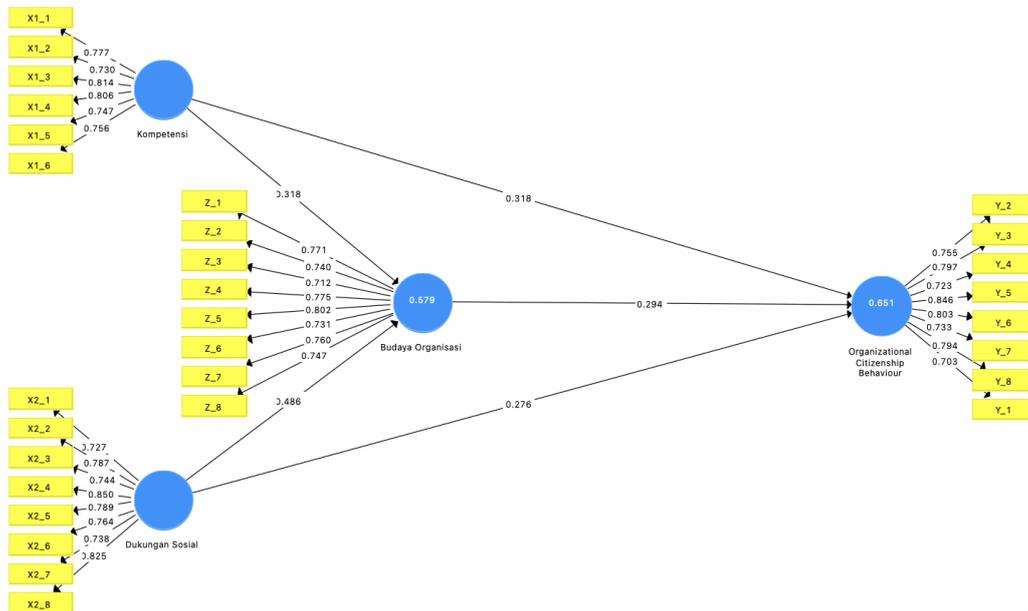
Validitas konvergen bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Uji validitas konvergen dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* atau korelasi antara skor item (indikator) dengan skor konstruk. Sebuah indikator dinyatakan valid apabila nilai *loading factor* > 0.7 dan nilai *average variance extracted* (AVE) > 0.5 (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Berikut ini merupakan hasil output korelasi antara indikator dengan konstruknya:

Table 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE	Kriteria
Organizational Citizenship Behaviour	Y 1	0,703	0,594	Valid
	Y 2	0,755		Valid
	Y 3	0,797		Valid
	Y 4	0,723		Valid
	Y 5	0,846		Valid
	Y 6	0,803		Valid
	Y 7	0,733		Valid
	Y 8	0,794		Valid
Kompetensi	X1 1	0,777	0,596	Valid
	X1 2	0,730		Valid
	X1 3	0,814		Valid
	X1 4	0,806		Valid
	X1 5	0,747		Valid
	X1 6	0,756		Valid
Dukungan Sosial	X2 1	0,727	0,607	Valid
	X2 2	0,787		Valid
	X2 3	0,744		Valid
	X2 4	0,850		Valid
	X2 5	0,789		Valid
	X2 6	0,764		Valid
	X2 7	0,738		Valid
	X2 8	0,825		Valid
Budaya Organisasi	Z 1	0,771	0,570	Valid
	Z 2	0,740		Valid
	Z 3	0,712		Valid
	Z 4	0,775		Valid
	Z 5	0,802		Valid
	Z 6	0,731		Valid
	Z 7	0,760		Valid
	Z 8	0,747		Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *SmartPLS 3*.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas konvergen terhadap masing-masing indikator pada setiap variabel dinyatakan *valid*, karena seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5 sehingga indikator pada masing-masing variabel memiliki peran penting. Berikut ini adalah hasil *outer model* yang diolah menggunakan *SmartPLS 3*:



Sumber: *SmartPLS 3*.

Gambar 2 Output Outer Model

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi, akurasi, serta ketepatan dari alat ukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0.6 (Abdillah & Jogiyanto, 2015). *Composite reliability* dinilai lebih baik untuk mengestimasi konsistensi internal dari suatu konstruk (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Berikut ini merupakan gambar yang menunjukkan hasil dari perhitungan uji reliabilitas.

Table 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,921	0,902	Reliabel
Kompetensi	0,898	0,864	Reliabel
Dukungan Sosial	0,925	0,907	Reliabel
Budaya Organisasi	0,914	0,892	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *SmartPLS 3*.

Berdasarkan tabel di atas alat ukur pada penelitian ini telah lolos uji konsistensi karena semua nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* yang dimiliki masing-masing variabel telah memenuhi kriteria reliabel yang disyaratkan yaitu > 0,6 sehingga dapat disimpulkan pada masing-masing variabel ini yaitu reliabel.

Inner model merupakan *structural model* bertujuan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten (Abdillah & Jogiyanto, 2015). *Structural model* pada PLS dievaluasi menggunakan *R-square* (R^2) untuk konstruk endogen yang bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan *path coefficient* (*t-values*) untuk pengujian hipotesis.

Nilai R^2 digunakan dalam mengukur tingkat variasi perubahan pada variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria untuk nilai R^2 yaitu 0.67 (substansial), 0.33 (moderat atau sedang), dan 0.19 (lemah).

Table 2. Hasil Uji R-Square (R²)

Variabel	R-Square	Kriteria
Budaya Organisasi	0,579	Moderat
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,651	Moderat

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *SmartPLS 3*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai R² pada variabel budaya organisasi sebesar 0,579, dapat diartikan bahwa variabel kompetensi dan dukungan sosial mampu menjelaskan budaya organisasi sebesar 0,579 atau 57,9% dan sisanya 42,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel *organizational citizenship behaviour* memiliki nilai R² sebesar 0,651, artinya variabel *organizational citizenship behaviour* dipengaruhi oleh kompetensi dan dukungan sosial sebesar 0,651 atau 65,1% dan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan uji t menggunakan prosedur bootstrapping pada *software SmartPLS 3*. Dasar hasil *output* yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *ouput path coefficients*. Nilai *original sample* (O) menunjukkan arah hubungan antara masing-masing variabel laten dan nilai skor *coefficients path* yang berasal dari nilai *t-statistics* menunjukkan tingkat signifikansi pada uji hipotesis. Hipotesis dapat diterima apabila nilai *t-statistics* > 1.96 pada hipotesis *two-tailed* (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Berikut ini merupakan tabel hasil dari *ouput path coefficients*:

Table 3. Hasil Uji Path Coefficients

Hipotesis	<i>Original Sample</i> (O)	T Statistic (O/STEDV)	P-Values	Kesimpulan
Kompetensi → <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,318	3,087	0,002	Berpengaruh
Dukungan Sosial → <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,276	2,327	0,020	Berpengaruh
Kompetensi → Budaya Organisasi	0,318	3,140	0,002	Berpengaruh
Dukungan Sosial → Budaya Organisasi	0,486	4,760	0,000	Berpengaruh
Budaya Organisasi → <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,294	2,992	0,003	Berpengaruh
Kompetensi → Budaya Organisasi → <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,094	2,603	0,040	Berpengaruh
Dukungan Sosial → Budaya Organisasi → <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,143	2,525	0,012	Berpengaruh

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *SmartPLS 3*

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel telah memenuhi kriteria validitas, reliabilitas, dan pengukuran lainnya sesuai dengan ketentuan-ketentuan. Berdasarkan hasil pengujian model struktural dapat diketahui bahwa 7 hipotesis memiliki pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung. Kompetensi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar 3,087 > 1,96 (t tabel signifikansi 5%), nilai *p-values* sebesar 0,002 < 0,05, dan nilai *original sample* (O) menunjukkan hasil positif

sebesar 0,318 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Jika dilihat dari analisis deskriptif variabel pada variabel kompetensi yang mempunyai skor rata-rata paling tinggi pada variabel kompetensi adalah pernyataan “Sikap kerja yang mendorong kinerja harus ditunjukkan oleh semua pegawai dalam bekerja” yaitu sebesar 4,384. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai Direktorat Jendral Pemasarakatan memiliki sikap kerja yang mengharuskan untuk mencapai kinerja yang maksimal karena para pegawai memiliki sikap kompetitif untuk bekerja secara professional. Jika disesuaikan dengan menggunakan tabel interval maka termasuk ke dalam kategori “sangat setuju”. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel kompetensi adalah pernyataan “Setiap pegawai perlu memiliki pengetahuan yang cukup dalam bekerja dan Keterampilan diperlukan untuk mengelola pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya” yaitu sebesar 4,288. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun para pegawai Direktorat Jendral Pemasarakatan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup dalam menunjang pekerjaannya, keterampilan dan pengetahuan tersebut perlu di tingkatkan agar para pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan lebih supaya bisa menyesuaikan ketika diberikan tugas yang baru. Jika disesuaikan dengan menggunakan tabel interval maka termasuk ke dalam kategori “sangat setuju”

Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi memiliki peranan yang penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karena itu organisasi dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompotensi tinggi. Kompetensi dapat terintegrasi dan bersinergi membentuk kinerja yang efektif, maka para pegawai harus berusaha menggali lebih dalam lagi untuk mengumpulkan informasi yang lebih banyak terkait dengan segala tugas pekerjaannya, sebab selama ini ada kecenderungan para pegawai sudah merasa cukup mampu dengan rutinitas pekerjaannya tanpa memahami lebih mendalam bahwa dinamika kantor terus berputar dan tidak menutup kemungkinan akan muncul masalah baru dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Berpengaruhnya kompetensi terhadap *organizational citizenship behaviour* diindikasikan oleh responden yang berkarakteristik usia 26 – 35 tahun, karena di usia tersebut responden cenderung sangat kompetitif dalam menjalankan pekerjaannya sehingga responden berusaha sangat kompeten dalam menjalankan pekerjaannya. Disarankan kepada Direktorat Jendral Pemasarakatan untuk meningkatkan pelatihan kepada laki-laki yang berusia 26-35 tahun untuk meningkatkan kompetensinya masing-masing, karena pegawai yang berkompoten akan mampu menyelesaikan tugasnya lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Dukungan sosial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar $2,327 > 1,96$ (*t* tabel signifikansi 5%), nilai *p-values* sebesar $0,020 < 0,05$, dan nilai *original sample* (O) menunjukkan hasil positif sebesar 0,276 sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Jika dilihat dari analisis deskriptif variabel pada variabel dukungan sosial yang mempunyai skor rata-rata paling tinggi pada variabel dukungan sosial adalah pernyataan “Dukungan informasi yang teratur disediakan oleh organisasi untuk mendukung tugas dan fungsinya” yaitu sebesar 4,388. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa apabila informasi yang diberikan jelas dan teratur akan membuat pegawai memudahkan menjalankan pekerjaannya karena informasi yang diterima mudah dipahami sehingga dukungan informasi yang teratur sangat diperlukan guna melancarkan jalannya pekerjaan para pegawai. Jika disesuaikan dengan menggunakan tabel interval maka termasuk ke dalam kategori “sangat setuju”. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel dukungan sosial adalah pernyataan “Persahabatan diperlukan oleh pegawai agar dapat memudahkan dalam menjalankan tugasnya” yaitu sebesar 4,324. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa persahabatan dalam lingkungan kerja antar pegawai sangat diperlukan, karena pegawai merasa jika bisa menjalin hubungan yang baik antar pegawai akan memudahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Jika disesuaikan dengan menggunakan tabel interval maka termasuk ke dalam kategori “sangat setuju”.

Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial sangatlah diperlukan, karena semakin besar dukungan sosial yang diterima maka akan semakin bersemangat pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dukungan sosial memiliki peran penting untuk mengembangkan lingkungan yang

baik dan sehat, karena dukungan sosial akan menjadikan lingkungan yang sehat sehingga antar pegawai memiliki komunikasi yang baik turut memberikan dukungan positif bagi pegawai lainnya saat bekerja, walaupun pekerjaan terasa berat akan lebih mudah jika lingkungan sekitar tempat bekerja saling membantu satu sama lain. Sebab pada dasarnya manusia tidak hanya membutuhkan kebutuhan dasar untuk mencapai sesuatu melainkan kebutuhan psikologis yaitu kebutuhan dukungan sosial.

Berpengaruhnya dukungan sosial terhadap *organizational citizenship behaviour* diindikasikan oleh responden yang berusia 15-25 tahun dan 26-35 tahun, karena responden yang berusia tersebut cenderung saling mendukung satu sama lain untuk menjalankan pekerjaannya terutama pada jenis kelamin laki-laki. Disarankan kepada Direktorat Jendral Pemasarakatan untuk selalu memberikan dukungan sosial kepada sesama pegawai agar pegawai merasa dalam menjalankan tugasnya didukung oleh para atasannya sehingga pegawai yang mendapatkan dukungan tersebut merasa nyaman dan lebih diperhatikan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kompetensi berpengaruh terhadap budaya organisasi karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar $3,140 > 1,96$ (t tabel signifikansi 5%), nilai *p-values* sebesar $0,002 < 0,05$, dan nilai *original sample* (O) menunjukkan hasil positif sebesar 0,318 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi.

Kompetensi yang tinggi di antara pegawai biasanya mengarah pada peningkatan kinerja dan produktivitas, ketika pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga kompetensi yang tinggi akan menghargai budaya organisasi yang ada. Jadi, ketika budaya organisasi yang kuat dalam tempat pegawai bekerja, maka pegawai akan meningkatkan kompetensinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berpengaruhnya kompetensi terhadap budaya organisasi diindikasikan oleh karakteristik responden yang berjenis kelamin laki-laki, karena responden laki-laki berusaha kompeten dalam menjalankan tugasnya agar dapat menyelesaikan tugasnya lebih cepat dibandingkan oleh waktu yang telah ditentukan. Disarankan kepada Direktorat Jendral Pemasarakatan untuk meningkatkan kompetensi para pegawai laki-laki agar bisa lebih kompeten, karena pegawai yang kompeten dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dari waktu yang telah diberikan.

Dukungan sosial berpengaruh terhadap budaya organisasi karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar $4,760 > 1,96$ (t tabel signifikansi 5%), nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai *original sample* (O) menunjukkan hasil positif sebesar 0,486 sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi.

Apabila pegawai merasa didukung oleh rekan kerja atau atasannya akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Karena budaya organisasi yang tercipta akan membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk menciptakan kinerja yang lebih baik, serta mendorong pegawai untuk bisa lebih berkembang karena dukungan dari rekan kerja ataupun atasan tempat bekerja dan adanya budaya organisasi yang baik.

Berpengaruhnya dukungan sosial terhadap budaya organisasi diindikasikan dari karakteristik responden pada bidang pekerjaan Direktorat Perawatan Kesehatan dan Rehabilitasi, karena responden merasa perlu adanya dukungan sosial agar dengan mudah dapat menjalankan pekerjaannya dengan mengikuti budaya yang ada. Disarankan kepada Direktorat Jendral Pemasarakatan lebih memperhatikan dukungan kepada para pegawai agar pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan lancar dan merasa dihargai, karena dengan adanya dukungan yang diberikan pegawai akan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar $2,992 > 1,96$ (t tabel signifikansi 5%), nilai *p-values* sebesar $0,003 < 0,05$, dan nilai *original sample* (O) menunjukkan hasil positif sebesar 0,294 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai telah memahami tujuan instansinya sehingga akan bersedia menerima apapun yang ditetapkan oleh instansi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya serta akan memiliki inisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja secara sukarela. Sehingga hal ini mencerminkan bahwa memiliki budaya organisasi yang tinggi menjadi salah satu hal yang dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behaviour* pada pegawai.

Berpengaruhnya budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* diindikasikan oleh karakteristik responden yang berjenis kelamin laki-laki, karena responden laki-laki merasa budaya yang ada pada lingkungan kerjanya perlu di terapkan dan harus dihargai. Disarankan kepada Direktorat Jendral Pemasarakatan dapat memberitahukan kepada para pegawai bahwa budaya-budaya yang ada perlu diterapkan dan menghargai budaya yang ada, karena dengan menerapkan budaya yang ada pegawai akan lebih disiplin dan mudah menjalankan tugasnya.

Kompetensi melalui budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar $2,603 > 1,96$ (t tabel signifikansi 5%), nilai *p-values* sebesar $0,040 < 0,05$, dan nilai *original sample* (O) menunjukkan hasil positif sebesar 0,094 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi melalui budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi dapat memfasilitasi penerapan dan penanaman budaya organisasi yang kuat, pegawai yang kompeten cenderung memahami nilai-nilai organisasi dengan baik yang kemudian akan mempengaruhi rekan kerjanya untuk juga berpartisipasi dalam *organizational citizenship behaviour*. Oleh karena itu pengembangan kompetensi dan pembentukan budaya organisasi yang positif adalah strategi penting untuk mendorong perilaku sukarela yang dapat menguntungkan organisasi.

Berpengaruhnya kompetensi terhadap *organizational citizenship behaviour* melalui budaya organisasi diindikasikan karena pegawai merasa apabila kompeten dalam menjalankan tugasnya dapat memperlancar kegiatannya dalam menjalankan tugasnya. Disarankan kepada Direktorat Jendral Pemasarakatan untuk meningkatkan kompetensi para pegawainya untuk lebih kompeten, karena jika pegawai dapat meningkatkan kompetensinya tentunya akan memudahkan dan mempercepat pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Dukungan sosial melalui budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar $2,525 > 1,96$ (t tabel signifikansi 5%), nilai *p-values* sebesar $0,012 < 0,05$, dan nilai *original sample* (O) menunjukkan hasil positif sebesar 0,143 sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial melalui budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang kuat dapat memperkuat budaya organisasi, pegawai yang menerima dukungan sosial merasa lebih dihargai dan temotivai untuk menerapkan nilai-nilai budaya yang ada. Karena ketika pegawai merasa didukung, pegawai lebih cenderung menunjukkan *organizational citizenship behaviour* karena ingin membalas dukungan yang diterima dengan berkontribusi lebih banyak pada organisasi. Berpengaruhnya dukungan sosial terhadap *organizational citizenship* melalui budaya organisasi diindikasikan karena pegawai merasa dengan adanya dukungan yang diberikan akan mampu meningkatkan loyalitasnya kepada tempatnya bekerja. Oleh karena itu disarankan kepada Direktorat Jendral Pemsayaraktan untuk mendukung para pegawainya agar para pegawai bisa bekerja lebih kompeten, sehingga dengan memberitahukan budaya yang ada di tempat kerjanya pegawai akan merasa bisa menghargai budaya yang ada dan akan berupaya untuk bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kompetensi yang tinggi di antara pegawai memungkinkan mereka menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan dan mendukung keberhasilan organisasi. Dukungan sosial juga berperan penting dalam meningkatkan OCB, karena dukungan dari rekan kerja dan atasan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi pegawai untuk berkontribusi lebih. Selain itu, kompetensi dan dukungan sosial terbukti mempengaruhi budaya organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan OCB. Budaya organisasi yang kuat, didukung oleh kompetensi dan dukungan sosial, mendorong pegawai untuk lebih proaktif dan mendukung rekan kerja secara sukarela. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Variabel yang digunakan terbatas pada kompetensi, dukungan sosial, budaya organisasi, dan OCB, sementara masih ada banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi

OCB. Selain itu, waktu penelitian yang terbatas mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan ini harus dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar peneliti berikutnya mengeksplorasi variabel tambahan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang OCB. Peneliti juga sebaiknya memanfaatkan waktu penelitian secara efisien dan memperluas literatur yang relevan. Bagi Direktorat Jenderal Pemasaryakatan, disarankan untuk fokus pada peningkatan kompetensi pegawai, terutama usia 26-30 tahun, serta memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja. Implementasi budaya organisasi yang baik harus terus didorong agar pegawai lebih disiplin dan termotivasi dalam melaksanakan tugas.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research*. Deepublish Publisher.
- Ali, A. J., Eljadi, A. M., & Mahiswaran. (2011). *Emotional Intelligence: & Organization Citizenship Behaviour (OCB)*. LAMBERT Academic Publishing. <https://doi.org/3843385181>
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–10.
- E. Porter, M. (2008). Redefining Health Care: Creating Value-based Competition on Results. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 2(1), 76–79. <https://doi.org/10.1108/17506120810865442>
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*.
- Handaningrum, C. P., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 365–382. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3365>
- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi Organizational Culture* (pp. 1–122). <https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/B038/20171124014835-Budaya-Organisasi-.pdf>
- Hardani, Helmina, Jumari, dhika julianna. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heri, H., Manajemen, M., & Lancang Kuning, U. (2022). *Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Peran Mediasi Kebahagiaan di Tempat Kerja* (Vol. 1, Issue 1). <http://www.jkkm.akademimanajemen.or.id>
- Hill, N. C. (2020). *How To Increase Employee Competence*. McGraw-Hill Book Company.
- IWG Sarmawa, NK Suryani, & I Gede Riana. (2015). Commitment and competency as an organizational citizenship behaviour predictor and its effect on the performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(1), 1–13.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1–9.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Marzuki, M. Sumardjo, F. (2022). *Strategi Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Publik*.

- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior*. Sultan Amai Press.
- Naway, F. A. (2018). Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi. In *Zahir Publishing*.
- Organ, D. W., & Bateman, T. (1986). *Organizational Citizenship Behaviour the Good Soldier Syndrome*.
https://books.google.co.id/books?id=tztHAAAAMAAJ&source=gbs_similarbooks
- Paramita, R. W. D. R. N. S. R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Purwanto. (2018). Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Tealiabilitas Untuk Penelitian Ekonomi Syariah. In *Staiapress* (Vol. 13, Issue 1).
- Putra Jaya, R., Mariza Qadarsih, A., & Pernanda, H. (2021). Efektivitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kerinci Dalam Penanggulangan Bencana Di Kabupaten Kerinci. *Analisis Pengetahuan Keuangan, Kepribadian Dan Sikap Keuangan Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan*, 11(1), 192–201.
https://journals.ekb.eg/article_243701_6d52e3f13ad637c3028353d08aac9c57.pdf
- Putu, I., Nugraha, S., Ayu, G., & Adnyani, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadaporganizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar. 7(1), 1–28. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p01a>
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). In *CV. Pustaka Abadi* (Issue November).
- Rahmawati, S. N. (2018). *Budaya Organisasi* (Vol. 3). Anom Pustaka.
- Raule, J. H. (2022). *Aspek Psikososial Manajemen Sumber Daya Manusia Aktualisasi Diri Stress, Konsep Diri dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Penderita HIV/AIDS*. Azka Pustaka.
- Renaningtyas, T. U. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Guru SMK. 6(2), 196–204.
- Saleem, S., & Amin, S. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance : An Empirical Study from Pakistani Academic Sector. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 194–207.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach, 6th Edition*.
- Setiawan, S. (2020). Analisa parsial model persamaan struktural dengan software SMART-PLS Versi 3. In *Tutorial*. PPNI Qatar.
- Setiani, T. I., & Hidayat, A. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perusahaan Daerah Air Minum. *Forum Ekonomi*, 22(1), 123–129.
- Setiawan, D. N. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Karawang. *JURNAL KOMUNIKASI HUKUM*, 9. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh>
- Sidik Priadana, Denok Sunarsi, M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sihombing, P. R., & Arsani, A. M. (2022). *Aplikasi SmartPLS untuk Pemula* (Issue March).
- Spitzmuller, M., Van Dyne, L., & Ilies, R. (2008). Organizational Citizenship Behavior: A Review And Extension Of Its Nomological Network. *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I - Micro Approaches, January*, 106–123.
<https://doi.org/10.4135/9781849200448.n7>
- Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2023). Perceived Organizational Commitment Mediates the Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. *Quality - Access to Success*, 24(192), 376–384.
<https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.45>
- Supriadi, Y. N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktek, dan Indikator). In *Eureka Media Aksara* (Issue January).
<https://repository.penerbiteureka.com/publications/401190/manajemen-sumber-daya-manusia-teori-praktek-dan-soal-latihan%0Ahttps://repository.penerbiteureka.com/media/publications/401190-manajemen-sumber-daya-manusia-teori-prak-99d6843c.pdf>
- Supriadi, Y. N., Ahman, E., Wibowo, L. A., & Furqon, C. (2019). Organizational citizenship behavior model for turnover intention management. *International Journal of Recent*

- Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue), 340–347.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Adaara Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 952–962.
- Sutandar, B. (2022). *Effect Of Leadership Style And Employee Competence On Employee Performance Through Organizational Citizenship*. 5(2), 572–590.
- Tania Pratiwi, R., & Setiawan, I. (2018). *Organizational Citizenship Behavior* (Issue March). Sultan Amai Press. <https://doi.org/10.5220/0006889505590565>
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Tiwa, T. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1, 189.
- Udayana, I. P. G. P., & Suwandana, I. G. M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organizational Citizenship Behavior*. 6(7), 3570–3594.
- W Enny, M. (2019). *Organizational Citizenship Behavior*.
- Wicaksono Pamuji Wibowo, T. (2019). “*Fintech dan E-Commerce untuk Mendorong Pertumbuhan UMKM dan Industri Kreatif*” Hotel PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI MEDIASI OLEH KOMITMEN AFEKTIF (Studi pada PT. Poly Meditra Indonesia Karanganyar).
- Wuryantika, A. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Organizational Trust. *Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 01(01), 1–9.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>