

---

# Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Berbasis Tri Hita Karana terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi di Desa Abiansemal Dauh Yeh Cani

Ni Nyoman Sunariani <sup>(1)</sup>  
Ida I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi <sup>(2)</sup>

<sup>(1),(2)</sup> Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Hindu Indonesia Denpasar

Email : sunariani0207@gmail.com

## ABSTRACT

*The existence of cooperatives in Bali Province is closely related to the efforts of the Bali Provincial Government in improving the welfare of the community. So that the problem of human resources in cooperatives is a challenge in itself in order to achieve the success of cooperatives. The purpose of the study was to determine and analyse the effect of spiritual leadership and THK-based organisational culture on employee performance. This type of research is quantitative research. The sample was determined by purposive sampling method, namely 76 employees in the Abiansemal Dauh Yeh Cani Village Area cooperative. In this study using 26 statements that have been tested using the instrument test. Then to test the hypothesis, the data was analysed using multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was found that spiritual leadership and THK-based organisational culture have a significant effect partially or simultaneously on employee performance. So it is expected for leaders to pay more attention to the role of spirituality in leading by developing leadership skills and familiarising THK-based organisational culture that supports improved employee performance.*

**Keywords:** *Spiritual Leadership; Organizational Culture; THK; Performance*

## ABSTRAK

Keberadaan koperasi di Provinsi Bali sangat erat kaitannya dengan usaha Pemerintah Provinsi Bali dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sehingga masalah sumber daya manusia pada koperasi menjadi tantangan tersendiri demi tercapainya keberhasilan koperasi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berbasis THK terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel ditentukan dengan metode purposive sampling yaitu sebanyak 76 karyawan di koperasi Wilayah Desa Abiansemal Dauh Yeh Cani. Pada penelitian ini menggunakan 26 pernyataan yang telah diuji menggunakan uji instrumen. Kemudian untuk menguji hipotesis, data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berbasis THK berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diharapkan kepada pimpinan untuk lebih memperhatikan peran spiritualitas dalam memimpin dengan mengembangkan kemampuan leadership serta membiasakan budaya organisasi berbasis THK yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan Spiritual; Budaya Organisasi; THK; Kinerja*

---

## Pendahuluan

Koperasi merupakan lembaga usaha dimana anggotanya adalah orang atau Badan Hukum Koperasi yang segala kegiatannya didasari pada prinsip kekeluargaan sehingga koperasi yang memiliki slogan sebagai soko guru perekonomian bangsa. Koperasi diharapkan mampu membangun kapasitas masyarakat berpendapatan rendah dan pelaku usaha dari kelompok kurang mampu secara ekonomi. Pemerintah Indonesia fokus pada pengembangan dan pertumbuhan koperasi untuk meningkatkan kedudukan masyarakat yang memiliki kekuatan ekonomi terbatas (Sitepu and Hasyim 2018). Keberadaan koperasi di Provinsi Bali pun sangat erat kaitannya dengan usaha pemerintah Provinsi Bali dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dilihat dari perkembangan koperasi di Kabupaten/Kota Provinsi Bali dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan setiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan koperasi di Provinsi Bali dalam melaksanakan perannya terhadap masyarakat sangat dirasakan. Selain itu dari hasil rapat anggota tahunan (RAT) koperasi tahun buku 2020 menunjukkan sejumlah koperasi di Bali mengalami pertumbuhan kinerja mulai dari aset, modal dan laba (balitribune.co.id, 2021). Fenomena yang terjadi adalah banyaknya tidak aktif di Bali namun pada Koperasi di Badung memiliki ketahanan yang lebih baik dibanding kabupaten lainnya.

Salah satu permasalahan yang menyebabkan kemunduran koperasi adalah kurangnya keterampilan manajemen yang dapat memperlambat perkembangan koperasi; karena banyak pegawai koperasi yang menduduki jabatan tinggi seperti tokoh masyarakat di lingkungan koperasi. Salah satu permasalahan yang menyebabkan kemunduran koperasi adalah kurangnya keterampilan manajemen yang dapat memperlambat perkembangan koperasi; karena sebagian besar pegawai koperasi menduduki jabatan tinggi seperti pengurus koperasi wilayah. Agar koperasi dapat terus berkembang dan bersaing, maka koperasi perlu mengevaluasi kinerjanya dan melakukan berbagai perbaikan. Perbaikan terus menerus dilakukan agar kinerja koperasi dapat ditingkatkan dan tetap mampu bersaing atau setidaknya bertahan (Dwipradnyana *et al.*, 2020). Dalam hal ini peran pemimpin sangat diperlukan guna mengarahkan karyawannya untuk kinerja yang lebih baik.

Peran kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan koperasi karena dapat mendorong partisipasi para anggotanya (Tarman *et al.* 2022). Salah satu pendekatan yang dapat mewujudkan pola manajemen yang dapat diterapkan pada koperasi adalah kepemimpinan spiritual dengan menggabungkan harapan atau iman, visi, dan cinta altruistik dalam memberikan motivasi diri sendiri dan orang lain agar memiliki rasa kelangsungan hidup (Chen and Li 2013). Kepemimpinan ini menunjukkan cara yang secara intrinsik dapat menginspirasi karyawan untuk

---

bekerja di luar kewajiban demi kebaikan bersama (Wang et al. 2019). Koperasi harus mempunyai sistem yang mengatur gaya kepemimpinan yang hendak diterapkan salah satunya melalui pendekatan spiritual. Kepemimpinan spiritual dalam organisasi membantu karyawan menghubungkan rasa terpanggil mereka tentang arti sejati sebuah pekerjaan. Pada gilirannya, membantu karyawan dalam menghubungkan nilai yang sesuai dengan pekerjaan dan seluruh lingkungan kerja yang meliputi rekan kerja, supervisor dan pelanggan (Ghaedi, Ozturen, and Safshekan 2021).

Selain kepemimpinan spiritual, budaya organisasi menjadi faktor yang berdampak pada kinerja individu dan kinerja organisasi koperasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan pengaruhnya pada kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Komang et al. 2023).

Nilai budaya memainkan peran penting dalam banyak bagian kehidupan manusia, termasuk membangun sistem kehidupan dan membentuk perilaku individu dan juga memiliki pengaruh positif terhadap kegiatan bisnis, yang nantinya berpotensi membantu untuk mempertahankan kinerja perusahaan (Tamar, Wirawan, and Bellani 2019)/ Hal ini mendorong perusahaan-perusahaan di Bali termasuk koperasi untuk selalu berpegang pada ajaran *Tri Hita Karana*, perusahaan harus mampu mentransfer ajaran dan nilai-nilai tersebut ke dalam manajemen dan tata kelola (Widnyani and Astitiani 2022).

Berdasarkan observasi sementara fenomena yang terjadi di beberapa koperasi tersebut adalah kurang bijaksananya pemimpin dalam mengambil keputusan dan penerapan kebijakan yang kurang adil. Kurangnya semangat seorang pemimpin untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan yang berlandaskan pada kejujuran dan kebenaran terbukti dengan adanya beberapa kasus korupsi dari ketua koperasi (<https://bali.antaranews.com/>, 2021). Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga akan membuahkan hasil yang positif, pegawai pada koperasi yang memiliki budaya yang kuat akan lebih menunjukkan loyalitas dengan sangat mengedepankan nilai-nilai inti yang berlandaskan *Tri Hita Karana*, dibandingkan dengan pegawai pada organisasi yang budayanya lemah. Loyalitas ini memastikan bahwa karyawan bertekad untuk bertahan dalam organisasi, bekerja dan mengabdikan diri pada organisasinya. Berdasarkan pada fenomena permasalahan tersebut maka penelitian yang diangkat berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Berbasis *Tri Hita Karana* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi di Desa Abiansemal Dauh Yeh Cani”.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada enam koperasi di Desa Abiansemal Yeh Cani. Ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada karyawan koperasi yang membahas gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berbasis *tri hita karana*. Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif sedangkan sumber data berasal dari data primer yaitu hasil sebaran kuesioner menggunakan skala *likert* 5 poin. Responden berdasarkan pada penentuan sampel jenuh dengan responden pegawai kontrak yang jumlahnya 76 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis menggunakan regresi linear berganda.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Hipotesis

**Tabel 3. Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,631	0,399	0,382	4,09213

Sumber: Data diolah (2024)

Nilai *Adjusted R Square* yang didapatkan adalah sebesar 0,382 atau 38,2% yang berarti variasi seluruh variabel bebas dalam penelitian yaitu kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berbasis *tri hita karana* mempunyai pengaruh sebesar 38,2% terhadap kinerja karyawan yang sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficient B	Standardized Coefficient	T	Sig.
1 (Constant)	8,542		1,700	0,093
Kepemimpinan Spiritual	0,503	0,430	3,693	0,000
Budaya THK	0,471	0,266	2,280	0,026

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung kepemimpinan spiritual sebesar 3,693 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Desa Abiansemal Dauh Yeh Cani artinya hipotesis pertama diterima. Sedangkan budaya organisasi berbasis *tri hita karana* memperoleh t hitung sebesar 2,280 dengan nilai signifikan sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan pada Koperasi di Desa Abiansemal Dauh Yeh Cani artinya hipotesis kedua diterima.

**Tabel 5. Hasil uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	810,679	2	405,340	24,206	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	1222,426	73	16,746		
	Total	2033,105	75			

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat nilai F-hitung sebesar 24,206 dan nilai sinifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Desa Abiansemal Dauh Yeh Cani artinya hipotesis ketiga diterima.

### **Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Wilayah Desa Abiansemal Dauh Yeh Cani artinya semakin baik kepemimpinan spiritual yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Pada dasarnya satu hal yang harus ada dalam kepemimpinan setiap orang adalah nilai-nilai spiritual karena akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku dalam organisasi manajemen dan kepemimpinan. *Spiritual leadership* menciptakan nilai kemanusiaan yang positif dalam diri karyawan sehingga sifat ini akan dapat menjadi contoh bagi bawahannya. Pada sebuah koperasi sangat penting untuk menempatkan nilai-nilai spiritual dalam konteks kepemimpinan sehingga melalui strategi kepemimpinan ini akan mampu mentransfer energi-energi positif yang ada di dalam diri dan akan berpengaruh serta memberi vibrasi positif terhadap kehidupan di sekitar baik karyawan maupun anggota koperasi.

Gaya kepemimpinan yang mencerminkan spiritual adalah visi, keyakinan, nilai altruism, *meaning*, serta *membership*. Berdasarkan hasil deskriptif, persepsi responden terkait dengan gaya kepemimpinan spiritual yang digunakan di koperasi sudah sangat baik dengan rata-rata sebesar 4,42 dari 76 responden. Indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah *visi* yaitu selalu mengarahkan bekerja dengan jujur untuk mencapai tujuan maksimal. Hal ini membuktikan bahwa ketika seorang pemimpin mampu mengajak karyawannya untuk bekerja dengan jujur dengan memberikan contoh dimana pimpinan sebagai *role model*, maka pimpinan sudah dianggap mampu mencerminkan kepemimpinan spiritual yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai yang maksimal. Selain itu pemimpin juga harus selalu bijaksana dalam memberikan arahan dan keputusan kepada karyawan, menghargai dan mengutamakan kepentingan

---

anggota, memberikan arahan yang benar sesuai keyakinan agama, serta memiliki empati merupakan ciri dari kepemimpinan spiritual.

Penelitian ini mampu mengkonfirmasi teori perilaku organisasi bahwa dalam hubungan yang terjadi antara pimpinan dan anggota memiliki dampak yang signifikan pada kinerja dan terbukti kepemimpinan spiritual dapat diterapkan pada koperasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang *et al.*, (2019) dan Salatiga *et al.*, (2021) serta Ghaedi *et al.*, (2021) yang memperoleh temuan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh kepemimpinan spiritual.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Berbasis *Tri Hita Karana* Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi berbasis *Tri Hita Karana* memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Wilayah Desa Abiansemal Dauh Yeh Cani artinya semakin baik penerapan budaya organisasi berbasis *tri hita karana* semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Budaya perusahaan yang kuat seringkali akan memberikan kinerja individu yang lebih baik karena kepercayaan atas budaya yang kuat mampu menanamkan nilai-nilai inti dan diterima oleh karyawan. Koperasi yang dibentuk di Bali seringkali menekankan konsep *tri hita kara* dalam operasionalnya. Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Dilihat dari. Budaya Tri Hita Karana dan kearifan lokal masyarakat Bali mampu menjadi landasan dalam segala aktivitas masyarakat. Semakin tinggi tingkat penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai inti organisasi, semakin besar pula komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut.

Budaya organisasi yang terbentuk dengan berlandaskan pada *tri hita karana* akan tercermin dari bagaimana perilaku karyawannya terhadap keyakinannya kepada Tuhan, kepada sesama rekan kerja serta kepada lingkungannya. Berdasarkan analisa deskriptif diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai pelaksanaan budaya organisasi berbasis *tri hita karana* sudah berada pada katagori sangat baik yaitu 4,44 dari 76 responden. Nilai tertinggi pada pernyataan melakukan persembahyangan (berdoa) sebelum kegiatan. Hal ini dapat memberikan jalan dan ketenangan bagi karyawan ketika secara konsisten melakukan persembahyangan terlebih dahulu sebelum melakukan kegiatan. Dengan melakukan hal ini, maka karyawan di koperasi yang memiliki keseharian berhadapan dengan berbagai macam orang, akan lebih tenang dan lebih baik dalam bekerja. Selain itu kemampuan membangun hubungan yang harmonis sesama rekan kerja dengan menghargai perbedaan pendapat, memperhatikan lingkungan yang nyaman seperti kebersihan kantor menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja.

---

## Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Berbasis *Tri Hita Karana* Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berbasis *tri hita karana* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Koperasi di Desa Abiansemal Dauh Yeh Cani. Peran pemimpin sangat diperlukan guna mengarahkan karyawannya untuk kinerja yang lebih baik. Fungsi pengurus dalam koperasi tidak hanya memberikan kepemimpinan dan pengarahan kepada pegawai; Yang penting adalah bagaimana manajer dapat memberikan visi dan tujuan atau arah yang jelas ke arah mana organisasi ingin dituju. Hasil dicapai sejalan dengan tujuan awal perusahaan melalui kepemimpinan spiritual. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga akan membuahkan hasil yang positif: Karyawan di koperasi dengan budaya kuat yang mengedepankan nilai-nilai inti akan lebih loyal dibandingkan karyawan di organisasi dengan budaya lemah. Loyalitas ini menjadikan karyawan bertekad untuk tetap tinggal, bekerja dan mengabdikan diri pada organisasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Wang *et al.*, (2019) serta Sumadi *et al.*, (2020) yang menyatakan adanya hubungan yang kuat antara kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berbasis *tri hita karana* pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil determinasi diperoleh nilai sebesar 0,382 dimana nilai ini menjelaskan kemampuan kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan hanya sebesar 38,2%. Sehingga diharapkan untuk penelitian kedepannya, baik penelitian di koperasi ataupun perusahaan lainnya bisa menambahkan jumlah variabel atau variabel lain yang akan meningkatkan nilai koefisien determinasinya.

### Simpulan

Hipotesis pertama dalam penelitian diterima yaitu kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Wilayah Desa Abiansemal Dauh Yeh Cani. Hal ini berarti semakin baiknya penerapan kepemimpinan spiritual akan meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis kedua dalam penelitian diterima yaitu budaya organisasi berbasis *tri hita karana* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Wilayah Desa Abiansemal Dauh Yeh Cani. Hal ini berarti semakin baik penerapan budaya organisasi berbasis *tri hita karana* akan meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis ketiga dalam penelitian diterima yaitu kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berbasis *tri hita karana* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Wilayah Desa Abiansemal Dauh Yeh Cani.

---

**Daftar Pustaka**

- Chen, Chin Yi, and Chun I. Li. 2013. "Assessing the Spiritual Leadership Effectiveness: The Contribution of Follower's Self-Concept and Preliminary Tests for Moderation of Culture and Managerial Position." *Leadership Quarterly* 24(1): 240–55. doi:10.1016/j.leaqua.2012.11.004.
- DWIPRADNYANA, I MADE MAHADI, I GUSTI AYU MADE AGUNG MAS ANDRIANI PRATIWI, and I GUSTI NENGAH DARMA DIATMIKA. 2020. "Strategi Pengembangan Koperasi Di Era Digital Pada Koperasi Yang Ada Di Provinsi Bali." *Majalah Ilmiah Universitas Tabanan* 17(2): 112–16. <https://ojs.universitastabanan.ac.id/index.php/majalah-ilmiah-untab/article/view/87>.
- Ghaedi, Azar, Ali Ozturen, and Sedigheh Safshekan. 2021. "Workplace Mistreatment and Spiritual Leadership: New Cure for Ancient Curse." *Current Issues in Tourism* 24(3): 340–53. doi:10.1080/13683500.2020.1719988.
- Komang, Ni, Mia Widiastini, Putu Yudy Wijaya, I Gede, and Aryana Mahayasa. 2023. "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar)." *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)* 4(2): 147–58.
- Salatiga, Hotel D Emmerick, Ema Bilda Fortuna, and Tritjahjo Danny Soesilo. 2021. "(3) 1,2,3." 16(1978): 6669–76.
- Sitepu, Camelia Fanny, and Hasyim Hasyim. 2018. "Perkembangan Ekonomi Koperasi di Indonesia." *Niagawan* 7(2): 59–68. doi:10.24114/niaga.v7i2.10751.
- Sitiari, N, Wayan, Ni Luh Anik Puspaningsih, and I B Agung Dharmenegara. 2020. "Local Values-Based Organizational Culture: A Study of Balinese Cultural Values Effects on Cooperatives Employee Performance and Job Stress in Bali." *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt* 17(4): 3209–22.
- Sumadi, N. K., Srikasih, N. L. D., & Putri, N. M. D. K. 2020. "Widya Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia Edisi Agustus 2020, ISSN 2655-9498." *Edisi Februari 2021*: 23–32.
- Tamar, Muhammad, Hillman Wirawan, and Elvita Bellani. 2019. "The Buginese Entrepreneurs; the Influence of Local Values, Motivation and Entrepreneurial Traits on Business Performance." *Journal of Enterprising Communities* 13(4): 438–54. doi:10.1108/JEC-12-2018-0099.
- Tarman, Manah, Ruski Ruski, Irvan Andi Purnomo, Wahyuni Wahyuni, Aminatus Zahroh, Hasan Besri, and Moh Wafa. 2022. "Pengaruh Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia." *Equilibria Pendidikan: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi* 7(2): 110–15. doi:10.26877/ep.v7i2.13944.
- Wang, Minghui, Tengfei Guo, Yakun Ni, Sudong Shang, and Zheng Tang. 2019. "The Effect of Spiritual Leadership on Employee Effectiveness: An Intrinsic Motivation Perspective." *Frontiers in Psychology* 9(JAN): 1–11. doi:10.3389/fpsyg.2018.02627.
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147-158.
- Widnyani, N M, and Nlps Astitiani. 2022. "Standar Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Tri Hita Karana Bagi Lembaga Perkreditan Desa Di Bali." *Ekuitas: Jurnal Pendidikan ...* 10(1): 193–201. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU/article/view/48756>.