

---

## Dampak Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Asta Brata terhadap Kinerja Organisasi

Ni Kadek Tika Dwi Cahyanti<sup>(1)</sup>

Ida I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail : kadektika37@gmail.com

### ABSTRACT

*Cooperatives have the aim of improving the welfare of their members through the distribution of remaining business profits. Cooperatives now face intense competition with other financial institutions, especially bank financial institutions. Improving organizational performance is a cooperative strategy so that it can survive and develop. The goal that is expected to be achieved is to determine the influence of organizational culture based on Tri Hita Karana and Asta Brata leadership on organizational performance in cooperatives in Abiansemal District, Badung Regency. The population in this study were 139 heads or managers of cooperatives in Abiansemal District. The sample size determined was 58 cooperative heads or managers using simple random sampling techniques. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis prove that organizational culture based on Tri Hita Karana and Asta Brata leadership has a significant effect on organizational performance. Suggestions given include holding work environment cleaning activities at least once a week and leadership always following applicable regulations.*

**Keywords:** *Tri Hita Karana-Based Organizational Culture; Asta Brata Leadership; Organizational Performance*

### ABSTRAK

Koperasi memiliki tujuan untuk mensejahterakan anggotanya melalui pembagian sisa hasil usaha. Koperasi kini menghadapi persaingan yang ketat dengan lembaga keuangan lainnya, terutama lembaga keuangan bank. Meningkatkan kinerja organisasi merupakan strategi koperasi agar dapat bertahan dan berkembang. Tujuan yang diharapkan untuk dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana dan kepemimpinan Asta Brata terhadap kinerja organisasi pada koperasi di Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah 139 orang ketua atau manajer koperasi di Kecamatan Abiansemal. Ukuran sampel yang ditetapkan adalah 58 orang ketua atau manajer koperasi dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis membuktikan budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana dan kepemimpinan Asta Brata berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Saran yang diberikan antara lain mengadakan kegiatan membersihkan lingkungan kerja setidaknya seminggu sekali dan pimpinan senantiasa mengikuti aturan yang berlaku.

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi Berbasis Tri Hita Karana; Kepemimpinan Asta Brata; Kinerja Organisasi*

---

## Pendahuluan

Perkembangan usaha yang semakin pesat menuntut bebrbagai bidang usaha untuk dapat memanfaatkan sumber daya internal maupun eksternalnya agar mendapat hasil yang maksimal (Dana *et al.*, 2021). Banyak usaha yang terus berupaya untuk meningkatkan produktivitas usahanya sehingga dapat menjadi batu loncatan dalam mencapai tujuan (Dharma & Susanti, 2021). Cara-cara yang diterapkan terus diperbarui secara teratur dan terukur sehingga dapat meminimalisir keruguan yang dapat terjadi (Firmansyah & Maria, 2022). Setiap strategi tentunya diharapkan memberikan dampak yang positif untuk kemajuan perusahaan maupun organisasi agar kedepannya dapat memebrikan hasil yang lebih baik (Suci & Wimba, 2022). Organisasi juga menerapkan sistem yang serupa sehingga setiap upaya yang dilakukan dapat terus digunakan untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi dan terus memberikan kontribusi terbaik (Irhushnah *et al.*, 2021).

Kinerja dari organisasi akan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan dari awal perencanaan (Andayani & Tirtayasa, 2019). Kinerja organisasi merupakan hasil yang diperoleh oleh organisasi selama menjalankan kegiatannya untuk mendorong kepentingan orang-orang disekitarnya (Darmawan, 2022). Peningkatan kinerja menjadi sebuah tuntutan yang ahrus dilaksanakan oleh organisasi agar kedepannya dapat memberikan yang terbaik bagi anggota maupun sekitarnya (Putra *et al.*, 2023). Kinerja yang baik akan memabawa hasil yang positif sehingga organisasi harus terus mengupayakan agar setiap proses yang ada terus berjalan lancar (Aryani *et al.*, 2023). Pencapaian tingkat kinerja yang tinggi akan memberikan dorongan bagi organisasinuntuk terus meningkatkan pencapaian tersebut dengan memaksimalkan sumber daya yang ada (Raspati *et al.*, 2020). Organisasi harus mampu menjadikan sumber daya yang tersedia sebagai bahan bakar yang akan mendorong organisasi mencapai tujuan-tujuannya dengan lebih pasti (Aritonang & Herminingsih, 2020).

Kinerja yang maksimal akan tercapai dengan menanamkan budaya organisasi yang menuntun anggota aagar selaras dengan tujuan organisasi (Rusmaladi *et al.*, 2021). Budaya organisasi merupakan sebuah ciri khas yang dimiliki oleh organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya sehari-hari (Maduningtias *et al.*, 2022). Anggota yang mengikuti alur organisasi akan sangat membantu dalam mencapai tujuan secara efisien sehingga hal ini harus mampu dipahami oleh setiap anggota (Irhushnah *et al.*, 2021). Konsep Tri Hita Karana merupakan salah satu konsep dalam agama hindu yang dapat diartikan sebagai tiga hubungan harmonis yang harus dimiliki oleh seseorang (Sudartini & Mimba, 2018). Konsep ini menekankan pada hubungan antar manusia dengan tuhan (parahyangan), hubungan

---

manusia dengan manusia (pawongan), dan juga hubungan manusia dengan alam sekitar (palemahan) (Kartika & Sanjaya, 2022). Penerapan budaya yang di dasarkan pada konsep ini akan membantu membangun kerjasama yang baik antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Penerapan konsep ini akan memperkuat hubungan yang dimiliki setiap anggota sehingga dapat melakukan koordinasi dengan lebih baik untuk mencapai hal yang maksimal (Pratiwi & Erawati, 2017).

Selain menerapkan konsep budaya organisasi yang berbasis pada Tri Hita Karana, organisasi juga dapat meningkatkan kinerjanya dengan menerapkan kepemimpinan yang tepat (Bumi & Suartana, 2019). Kepemimpinan merupakan sebuah gaya pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan di organisasi untuk dapat mendorong anggota agar memberikan yang terbaik bagi organisasi (Aritonang & Herminingsih, 2020). Organisasi harus menempatkan pemimpin yang sesuai agar para anggotanya dapat diarahkan dengan tepat untuk mencapai tujuan dari organisasi yang dipimpnannya (Aryani *et al.*, 2023). Di dalam agama hindu juga diterapkan konsep kepemimpinan Asta Brata yang nantinya dapat digunakan untuk mendukung tercapai kinerja yang optimal (Aryawan *et al.*, 2024). Konsep kepemimpinan Asta Brata merupakan delapan jenis pedoman atau tingkah laku yang dapat dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya (Jatiyasa *et al.*, 2023). Konsep Asta Brata terdiri dari Indra Brata (selayaknya hujan yang senantiasa memberi kemakmuran), Yama Brata (menegakan keadilan dan aturan), Surya Brata (memberikan semangat dan kekuatan), Candra Brata (memberikan penerangan dalam kegelapan), Bayu Brata (selalu ada di tengah-tengah anggota), Bumi Brata (teguh dalam pendirian), Baruan Brata (memiliki wawasan yang luas), dan Agni Brata (memberikan dorongan untuk kemajuan bersama (Pratiwi & Ningsih, 2020)).

Kecamatan Abiansemal merupakan salah satu dari 6 Kecamatan yang ada di Kabupaten Badung, yang memiliki jumlah koperasi yang cukup banyak. Jumlah koperasi yang ada di Kecamatan Abiansemal menurut data BPS Kabupaten Badung pada tahun 2021 adalah 139 Koperasi (Badung, 2021). Dari hasil wawancara dengan 5 Ketua Koperasi mengenai permasalahan penerapan Budaya organisasi berbasis THK di koperasi, dari konsep Parahyangan tidak adanya permasalahan, karena pimpinan dan karyawan selalu menjalankan kewajiban yaitu berdoa dan menghaturkan yadnya sebelum melakukan kegiatan apapun, dari konsep palemahan diketahui bahwa partisipasi pegawai dalam menjalankan konsep ini masih rendah yang terlihat dari lingkungan kerja yang kurang bersih dan nyaman. Dari konsep pawongan diketahui bahwa terdapat beberapa pegawai yang

---

memiliki hubungan yang kurang harmonis sehingga sering terjadi kesalahpahaman dalam menjalankan tugasnya dan mengganggu jalannya pencapaian kinerja.

Permasalahan terkait Kepemimpinan Asta Brata yang terjadi pada koperasi adalah tidak semua pimpinan koperasi mempunyai kemampuan yang sama dalam memimpin atau mengelola konflik yang terjadi (Darmawan, 2022). konflik antara pengurus dengan bawahannya atau konflik yang terjadi sesama karyawannya, Kurangnya kemampuan mengelola konflik ini mengakibatkan dampak negatif yang menyebabkan munculnya permasalahan penurunan motivasi dalam bekerja yang menghambat kemajuan koperasi (Firmansyah & Maria, 2022). Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi berbasis Tri Hita Karana, dan Kepemimpinan Asta Brata terhadap Kinerja Organisasi pada Koperasi Di Kecamatan Abiansemal”

Konsep Tri Hita Karana akan sangat baik diterapkan sehingga terjadi keseimbangan selama karyawan melakukan pekerjaannya. Penerapan budaya ini akan memicu pencapaian kinerja yang lebih baik dan hasil yang lebih optimal bagi keuntungan organisasi (Dharma & Susanti, 2021). Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bumi & Suartana (2019), Pratiwi & Erawati (2017), serta Kartika & Sanjaya (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja secara positif dan juga secara signifikan di dalam organisasi. Melihat hasil tersebut, diajukan hipotesis yang akan diujikan untuk diperoleh kebenarannya adalah :

H<sub>1</sub> : Diduga budaya organisasi berbasis *tri hita karana* memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara positif dan juga secara signifikan pada Koperasi di Kecamatan Abiansemal.

Kepemimpinan Asta Brata sangat penting diterapkan untuk memacu pegawai untuk mencapai hasil terbaiknya. Menerapkan gaya kepemimpinan ini akan sangat membantu dalam mencapai hasil yang lebih baik yang dapat menguntungkan bagi organisasi (Dana *et al.*, 2021). Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pratiwi & Ningsih (2020), Jatiyasa *et al.*, (2023), serta Aryawan *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja secara positif dan juga secara signifikan di dalam organisasi. Melihat hasil tersebut, diajukan hipotesis yang akan diujikan untuk diperoleh kebenarannya adalah:

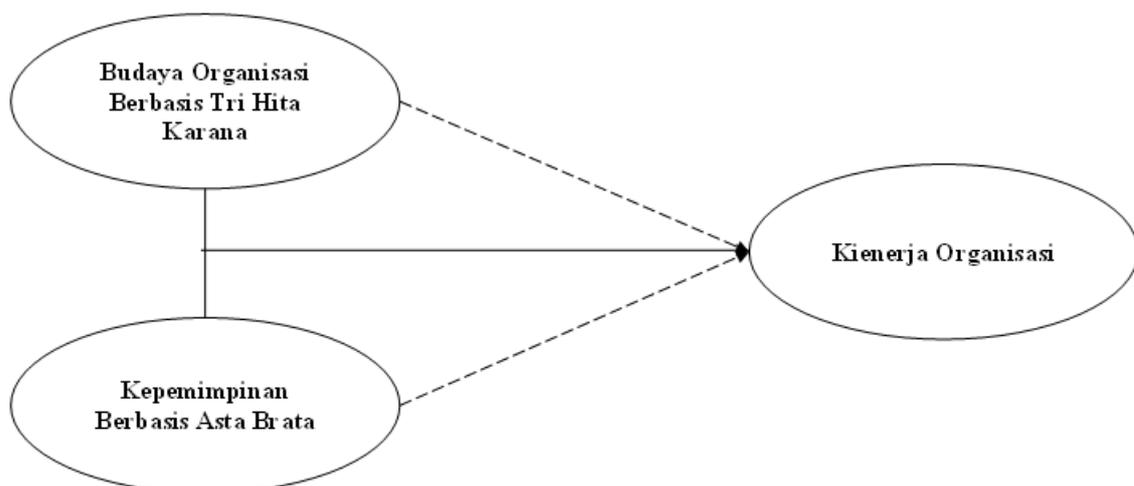
H<sub>2</sub> : Kepemimpinan *asta brata* memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara positif dan juga secara signifikan pada Koperasi di Kecamatan Abiansemal.

Kinerja organisasi menjadi penting untuk ditingkatkan agar setiap kegiatan yang telah direncanakan dapat dieksekusi dengan sempurna. Upaya-upaya yang dilakukan akan sangat menentukan keberlangsungan organisasi sehingga perlu untuk terus ditingkatkan (Maduningtias *et al.*, 2022). Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sudiartini & Mimba (2018) serta Prastiwi & Ningsih (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan juga kepemimpinan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja secara positif dan juga secara signifikan di dalam organisasi. Melihat hasil tersebut, diajukan hipotesis yang akan diujikan untuk diperoleh kebenarannya adalah:

H<sub>3</sub> : Diduga budaya organisasi berbasis *tri hita karena* dan kepemimpinan *asta brata* memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara positif dan juga secara signifikan.

### Metode Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana dan kepemimpinan Asta Brata terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung karena masih rendahnya implementasi yang dilakukan terkait dengan budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana dan kepemimpinan Asta Brata di dalam koperasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 139 orang ketua atau manajer koperasi di Kecamatan Abiansemal. Ukuran sampel yang ditetapkan adalah 58 orang ketua atau manajer koperasi dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Proses pengumpulan data untuk pengujian diperoleh dengan melakukan wawancara dan juga memberikan kuesioner yang dapat diisi oleh responden dengan tanpa paksaan. Dari data yang terkumpul akan dilakukan analisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber:

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis yang dilakukan pada instrumen penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien korelasi dari instrumen telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,30 sehingga dinyatakan valid dan juga nilai dari *chronbach's alpha* dari hasil pengujian telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

**Tabel 1 Hasil Uji Istrumen Penelitian**

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Organisasi (Y) Budaya	8 Item				
2	Organisasi Tri Hita Karana (X <sub>1</sub> )	10 Item	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
3	Kepemimpinan Asta Brata (X <sub>2</sub> )	8 Item				

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2, variabel kinerja organisasi diketahui nilai rata rata jawaban responden adalah Sangat Baik yaitu sebesar 4,23. Nilai tertinggi adalah 4,37 pada pernyataan “saya memiliki ketrampilan dan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik“. Hal ini berarti dengan kreativitas, pimpinan koperasi bisa berpikir lebih luas dan melihat peluang dalam menghadapi persaingan, dan memanfaatkannya untuk memberikan dampak positif pada koperasi. Nilai rata rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya memiliki kemampuan yang bagus dalam mengarahkan dan membimbing karyawan atau pegawai lain untuk mencapai efisiensi saat bekerja“ dengan nilai 3,58. Hal ini berarti tidak semua pimpinan koperasi mampu mengarahkan dan membimbing karyawannya dengan baik dalam dalam mencapai efisiensi waktu saat bekerja.

**Tabel 2 Jawaban Terkait Kinerja Organisasi**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Rata - rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas atau kewajiban saya sebagai seorang pemimpin	0	0	9	36	13	236	4.06	Baik
2	Saya memiliki kemampuan komunikasi dan mengarahkan yang baik	0	0	2	34	22	252	4.34	Sangat Baik
3	saya memiliki ketrampilan dan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik	0	0	0	36	22	254	4.37	Sangat Baik
4	Keberhasilan organisasi dalam pencapaian target merupakan bagian dari kerjasama semua anggota organisasi	0	0	1	37	20	251	4.32	Sangat Baik

5	Saya memiliki kemampuan yang bagus dalam mengarahkan dan membimbing karyawan atau pegawai lain untuk mencapai efisiensi saat bekerja	0	0	12	28	12	208	3.58	Baik
6	Saya memiliki kemampuan penggunaan waktu agar efektif dan seefisien mungkin saat bekerja	0	0	1	37	20	251	4.32	Sangat Baik
7	Saya memiliki kemampuan kerjasama dengan orang lain dan sikap yang bisa membangun hubungan dalam tim	0	0	4	32	22	250	4.31	Sangat Baik
8	Keberhasilan organisasi merupakan bagian dari kerjasama yang baik	0	0	0	26	32	264	4.55	Sangat Baik
Total								4.23	Sangat Baik

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3, variabel budaya organisasi Tri Hita Karana diketahui nilai rata rata jawaban responden adalah Sangat baik yaitu sebesar 4.53. Nilai tertinggi adalah 4,63 pada pernyataan “Tenggang rasa dan saling menghormati antar karyawan dalam melaksanakan tugas“. Hal ini berarti dengan adanya sikap tenggang rasa dan saling menghormati, maka hubungan antara pimpinan dan karyawan akan menjadi lebih kuat. Nilai rata rata terendah terdapat pada pernyataan “Program piket atau Kerja Bakti rutin dalam menjaga kebersihan lingkungan Kerja“ sebesar 4,38. Hal ini berarti program menjaga kebersihan belum berjalan secara maksimal dalam lingkungan koperasi.

**Tabel 3 Jawaban Terkait Budaya Organisasi Tri Hita Karana**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Rata - rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu berdoa setiap memulai tugas apapun	0	0	3	17	38	267	4,60	Sangat Baik
2	Tenggang rasa dan saling menghormati antar karyawan dalam melaksanakan tugas	0	0	0	21	37	269	4,63	Sangat baik
3	Saya percaya bahwa setiap ada masalah apapun, selalu diberikan jalan terbaik oleh tuhan	0	0	0	25	33	265	4,56	Sangat baik
4	Saya Percaya bahwa kesuksesan atau keberhasilan melaksanakan tugas bukan semata - mata karena kemampuan sendiri, tetapi juga atas kehendak tuhan	0	0	2	27	29	259	4,46	Sangat baik
5	saya selalu meyeimbangkan antara hak dan kewajiban saya dan orang lain	0	0	1	22	35	266	4,58	Sangat baik
6	Lembaga dan jajarannya dalam melaksanakan tugas selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar	0	0	1	27	30	261	4,50	Sangat baik
7	menghindari konflik dengan masyarakat sekitar dalam melaksanakan tugas	0	0	1	24	33	264	4,55	Sangat baik
8	dapat bekerja sama dan saling memotivasi dengan karyawan	0	0	5	25	28	255	4,39	Sangat baik

9	selalu memperhatikan keadaan lingkungan (kebersihan, keindahan, keamanan, dll)	0	0	0	20	38	270	4,65	Sangat baik
10	Program piket atau Kerja Bakti rutin dalam menjaga kebersihan lingkungan Kerja	0	0	3	30	25	254	4,38	Sangat baik
Total								4,53	Sangat baik

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4, variabel kepemimpinan Asta Brata diketahui nilai rata rata jawaban responden adalah Sangat baik yaitu sebesar 4,35. Nilai tertinggi adalah 4,60 pada pernyataan “Selalu Menghargai adanya perbedaan serta mendorong karyawan untuk hidup rukun“. Hal ini berarti pimpinan dan karyawan koperasi menciptakan lingkungan yang harmonis pada saat bekerja agar tujuan koperasi bisa tercapai dengan baik. Nilai rata rata terendah terdapat pada pernyataan “Selalu mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku dan tetap waspada terhadap ancaman dan tantangan yang mungkin timbul“ dengan nilai 3,68. Hal ini berarti jika pimpinan koperasi tidak siaga terhadap ancaman dan tantangan yang timbul, bisa menyebabkan penurunan kinerja dalam koperasi.

**Tabel 4 Jawaban Terkait Kepemimpinan Asta Brata**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Rata - rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Memberikan penghargaan berupa bonus bagi karyawan yang berprestasi.	0	0	5	32	21	248	4,27	Sangat baik
2	Selalu menegakkan keadilan dalam memberikan sanksi sesuai dengan tingkat kesalahan karyawan	0	0	0	31	27	259	4,46	Sangat baik
3	Memberikan penerangan /petunjuk/solusi atas permasalahan pekerjaan	0	0	1	36	21	252	4,34	Sangat baik
4	Mengayomi bawahan dan memberi rasa aman dalam bekerja selalu bersikap lemah lembut, ramah tamah, murah senyum dan tidak mudah marah	0	0	3	29	26	255	4,39	Sangat baik
5	Selalu Menghargai adanya perbedaan serta mendorong karyawan untuk hidup rukun	0	0	0	23	35	267	4,60	Sangat baik
6	Hemat dan Cermat dalam mengelola Keuangan lembaga	0	0	0	26	32	264	4,55	Sangat baik
7	Selalu mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku dan tetap waspada terhadap ancaman dan tantangan yang mungkin timbul	0	0	5	33	20	214	3,68	Baik
8	Selalu ingat Kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta mampu melawan musuh, baik yang berada diluar maupun yang berada didalam dirinya sendiri dan dapat menyelesaikan masalah dengan bijaksana	0	0	0	24	34	266	4,58	Sangat baik
Total								4.35	Sangat baik

Sumber : data diolah (2024)

Hasil yang ditampilkan Tabel 6 memberikan informasi bahwa uji normalitas yang menggunakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang melebihi 0,05 sehingga distribusi data terjadi secara normal. Memiliki hasil uji nilai Tolerance yang lebih tinggi dari 0,10 dan juga nilai VIF yang lebih kecil dari 10, sehingga data tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang terjadi. Uji menemukan bahwa besarnya nilai sig. yang diperoleh setelah pengujian lebih besar dari 0,05, sehingga data tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas yang terjadi.

**Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik**

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	Budaya Organisasi Tri Hita Karana (X <sub>1</sub> )	0,115	0,887	1,128	0,771
2	Kepemimpinan Asta Brata (X <sub>2</sub> )				0,647

Sumber : data diolah (2024)

Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 7 diperoleh informasi tentang nilai koefisien determinasi (D) sebesar  $0,684 \times 100\% = 68,4\%$ . Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana, dan kepemimpinan Asta Brata memiliki pengaruh sebesar 68,4% terhadap kinerja organisasi pada koperasi di Kecamatan Abiansemal, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini.

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 <sup>a</sup>	0,684	0,665	293,493

Sumber : data diolah (2023)

Hasil yang ditampilkan Tabel 8 memberikan informasi bahwa melalui regresi yang telah dilakukan diperoleh persamaan yaitu  $Y = 31.269 + 0,285 X_1 + 0,318 X_2$  dengan uraian sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka diketahui budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,285 (positif) dengan nilai Sig (0,004) <  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian, hipotesis 1 (H<sub>1</sub>) yang menyatakan budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dapat diterima kebenarannya. Artinya, semakin baik budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana maka semakin baik kinerja organisasi koperasi di Kecamatan Abiansemal. Tri Hita Karana adalah tiga sumber kebahagiaan atau kesejahteraan manusia yang bersumber pada keharmonisan

hubungan antara manusia dengan Tuhan, lingkungan, dan sesama manusia. Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan pendekatan Tri Hita Karana yang terdiri atas elemen *parahyangan*, *pawongan*, dan *palemahan*. Kearifan lokal ini dapat dijadikan dasar dalam menentukan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh segenap pengurus dan karyawan koperasi di Kecamatan Abiansemal. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bumi & Suartana (2019), Pratiwi & Erawati (2017), serta Kartika & Sanjaya (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja secara positif dan juga secara signifikan di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka diketahui kepemimpinan Asta Brata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,318 (positif) dengan  $\text{Sig } (0,035) < \alpha (0,05)$ . Dengan demikian, hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan kepemimpinan Asta Brata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dapat diterima kebenarannya. Artinya, semakin baik kepemimpinan Asta Brata maka semakin baik kinerja organisasi koperasi di Kecamatan Abiansemal. Bali merupakan salah satu wilayah di Indonesia dengan penduduk mayoritas beragama Hindu sehingga kepemimpinan Asta Brata ini tentu saja tidak asing bagi masyarakat karena mengacu pada delapan dewa yang ada di dalam ajaran Agama Hindu. Implikasi hasil penelitian ini adalah para pengurus koperasi di Kecamatan Abiansemal sebaiknya memimpin koperasi dengan mengacu sifat-sifat kepemimpinan sebagaimana tertuang dalam prinsip Asta Brata untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pratiwi & Ningsih (2020), Jatiyasa *et al.*, (2023), serta Aryawan *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja secara positif dan juga secara signifikan di dalam organisasi.

**Tabel 9 Hasil Uji-T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.269	6.036		5.18	0
1 Budaya Organisasi berbasis Tri Hita Karana	0.285	0.093	0.02	3.079	0.006
Kepemimpinan Asta Brata	0.318	0.123	0.135	2.581	0.035

Sumber : data diolah (2024)

Hasil yang ditampilkan Tabel Berdasarkan hasil analisis signifikansi simultan dengan Uji F maka diketahui adanya pengaruh budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana dan kepemimpinan Asta Brata terhadap kinerja organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi koperasi di Kecamatan Abiansemal. Hasil ini dibuktikan dengan nilai Sig

(0,000) <  $\alpha$  (0,05). Hasil analisis signifikansi parsial membuktikan budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dan kepemimpinan Asta Brata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil ini diperkuat dengan uji signifikansi simultan yang membuktikan kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana dan kepemimpinan Asta Brata secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil ini memberikan implikasi kepada para pengurus koperasi di Kecamatan Abiansemal untuk meningkatkan kinerja organisasi koperasi dengan cara memperbaiki budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana dan kepemimpinan Asta Brata. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sudiartini & Mimba (2018) serta Prastiwi & Ningsih (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan juga kepemimpinan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja secara positif dan juga secara signifikan di dalam organisasi.

**Tabel 8 Hasil Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8,120	2	4,060	59,409	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	3,759	55	0,068		
Total	11,879	57			

Sumber : data diolah (2024)

## Simpulan

Melihat dari hasil-hasil analisis yang telah dilakukan, maka dieproleh kesimpulan bahwa (1) Budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi koperasi di Kecamatan Abiansemal. Artinya, semakin baik budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana maka semakin baik kinerja organisasi koperasi di Kecamatan Abiansemal. (2) Kepemimpinan Asta Brata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya, semakin baik kepemimpinan Asta Brata maka semakin baik kinerja organisasi koperasi di Kecamatan Abiansemal. (3) Budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana dan kepemimpinan Asta Brata berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di Kecamatan Abiansemal. Artinya, semakin baik budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana dan kepemimpinan Asta Brata maka semakin baik kinerja organisasi koperasi di Kecamatan Abiansemal. Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan simpulan yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran kepada koperasi di Kecamatan Abiansemal mengadakan program kerja membersihkan lingkungan kerja setidaknya seminggu sekali yang dilakukan oleh segenap karyawan koperasi, hal ini bertujuan untuk menciptakan rasa nyaman pada lingkungan kerja dan tentunya agar para anggota koperasi juga merasa nyaman untuk bertransaksi. Senantiasa bekerja mengikuti

---

aturan dan ketentuan yang berlaku. Hal ini juga bertujuan untuk menghindari terjadinya *fraud* pada koperasi dan menjaga kepercayaan para anggota.

### Daftar Pustaka

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Aritonang, M., & Herminingsih, A. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Non Government Organization Yapari)." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 184–200.
- Aryani, N. L. G. D., Sadiartha, A. A. N. G., & Suartina, I. W. (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Upt Badung Utara Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung)." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(12), 2312–2321.
- Aryawan, I. W., Agung, A. A. G., Sulindawati, N. L. G. E., & Werang, B. R. (2024). "Exploring The Effect Of Interpersonal Communication, Conflict Management, Asta Brata Leadership Style, And Motivation On Job Satisfaction Of Teachers." *Pegem Journal Of Education And Instruction*, 14(2), 331–339.
- Bumi, I. P. S., & Suartana, I. W. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Tri Hita Karana Pada Kinerja LPD." *E-Jurnal Akuntansi*, 29(2), 818–832.
- Dana, D. G. K., Hartati, P. S., & Astrama, I. M. (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kabupaten" Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 643–652.
- Darmawan, A. (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Dharma, A., & Susanti, P. H. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan Hindu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Desa Pekraman Padangtegal, Ubud, Kabupaten Gianyar." *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1312–1320.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Univenus Serang." *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848.
- Gede, I. K., Puja, I. M. S., Suartina, I. W., Mahayasa, I. G. A., & Diputra, G. I. S. (2024). Peran Kepemimpinan Asta Brata Kepala Desa terhadap Partisipasi Masyarakat dalam Membangun Desa. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 10(1), 28-35.
- Irhusnah, W., Luthfi, A., & Wibowo, A. . (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi, Human Capital Management, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (Ppsu) Di Kelurahan Papanggo Kecamatan Tanjung Priok Kota Administrasi Jakarta Utara." *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan Umkm*, 4(1), 24–42.
- Jatiyasa, I. W., Winaja, I. W., & Karmuni, N. W. (2023). "Asta Brata's Leadership In Development Tourism Village In Dukuh Penaban Traditional Village Karangasem District." *International Journal Of Social Sciences And Humanities*, 7(1), 66–74.
- Kartika, R. D., & Sanjaya, N. M. Wu. S. (2022). "Penguatan Peran Kewirausahaan Perusahaan Meningkatkan Kinerja Operasi LPD Melalui Budaya Organisasi Berbasis Tri Hita Karana." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 1037–1049.
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- 
- PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama.” *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1206–1213.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., & Ningsih, L. K. (2020). “The Development Of Leadership Style Of Chief Village Based On Local Wisdom ‘Asta Brata’ In Buleleng Regency.” *Journal Of Business On Hospitality And Tourism*, 6(2), 261–268.
- Pratiwi, N. K. L. Ay., & Erawati, N. M. A. (2017). “Kepuasan Kerja Memoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Berbasis Thk Pada Kinerja Organisasi.” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(3), 1873–1902.
- Putra, I. P. A., Suartina, I. W., & Mashyuni, I. A. (2023). “Pengaruh Manajemen Waktu, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Ubud Property Di Ubud Gianyar).” *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(12), 2483–2491.
- Raspati, G., Marsusanti, E., Yuniati, Y., & Riyanto, A. (2020). “Efek Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.” *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 92–98.
- Rusmaladi, Harapan, E., & Tahrin. (2021). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4172–4180.
- Suci, K. M., & Wimba, I. G. A. (2022). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan The Miracle Villa Nusa Dua).” *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1096–1103.
- Sudiartini, N. L. Y., & Mimba, N. P. S. H. (2018). “Pengaruh Locus Of Control Dan Budaya Organisasi Berbasis Tri Hita Karana Pada Kinerja Badan Pengawas.” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(1), 381–407.
- 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.