

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Strategi Bisnis (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner Di Yogyakarta)

Agus Dwi Cahya¹, Kuyun Lindasari², Willis Gita Kinasis^{3*}

^{1,2,3}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

agusdc@ustjogja.id¹, kuyunlindasari01@gmail.com², willisgita20@gmail.com^{*}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap strategi bisnis, (2) mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap strategi bisnis, dan (3) mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap strategi bisnis pada UMKM unggulan (Kopi Merapi dan Kopi Galia) di Yogyakarta. Data primer diperoleh dari kuesioner dengan 34 responden dengan purposive sampling. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel strategi bisnis (Y) dengan nilai 0,045 dan variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi bisnis (Y) dengan nilai 0,021. Pada hasil uji F, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi bisnis yang ditunjukkan dengan nilai signifikan 0,000.

Kata Kunci: lingkungan kerja; kepemimpinan; strategi bisnis.

Abstract

The objectives of this study were (1) determine the effect of the work environment on business strategy, (2) determine the effect to of leadership on business strategy, and (3) determine the effect of work environment and leadership on business strategy in culinary UMKM (Merapi Coffee and Galia Coffee) in Yogyakarta. Primary data obtained from questionnaires with 34 repondents with purposive sampling. Then the data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the research on the t test shiw that the work environment variable (X1) has a positive and significant effect on the business strategy variable (Y) with a value of 0,045 and the leadership variable (X2) has a positive and significant effect on business strategy (Y) with a value of 0,021. In the F test results, work environment and leadership simultaneously have a positive and significant effect on business strategy as indicated by a significant value of 0,000.

Keywords: work environment; leadership; business strategy.

^{*}) Korespondensi penulis

PENDAHULUAN

Perkembangan gaya hidup (*life style*) dan pola makan masyarakat kota yang sering makan di luar rumah seperti di rumah makan, café, atau restoran baik siang, sore maupun malam hari sudah menjadi hal yang umum. Bisnis kuliner kian marak beredar seiring kebutuhan dan gaya hidup masyarakat terkini semakin tinggi (Tim et al., 2017). Dunia bisnis yang memicu lingkungan kompetitif, telah memacu organisasi untuk terus meningkatkan dan memaksimalkan usaha serta potensi usaha mereka. Kota Yogyakarta sendiri jumlah UMKM dari tahun ke tahun semakin meningkat.

UMKM merupakan salah satu roda penggerak perekonomian Indonesia. Menurut Kementerian Koperasi dan UKM, sumbangan UMKM terhadap PDB Indonesia mencapai angka 60,34 persen (Ika, 2017). UMKM kelompok usaha perdagangan termasuk jasa pangan atau kuliner, memiliki proporsi sebanyak 28,3% dari total jumlah UMKM, atau kedua terbesar dibawah sektor pertanian, peternakan, kehutanan dan perikanan (Profil Bisnis UMKM, 2015) dalam (Goleman et al., 2019).

Kuliner didefinisikan sebagai kegiatan persiapan, pengolahan, penyajian makanan dan minuman yang menjadikan unsur kreativitas, estetika, tradisi dan/atau kearifan lokal sebagai elemen terpenting dalam meningkatkan citarasa dan nilai produk tersebut (Kemenparekraf, 2014) dalam (Oktaviani.J, 2018). Dalam menghadapi persaingan yang ketat seperti saat ini, usaha kecil maupun menengah harus memperhatikan strategi yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan. Salah satu strategi yang harus dilakukan oleh usaha tersebut untuk dapat bertahan di dalam persaingan yang ketat adalah strategi bersaing. Oleh karena itu, UMKM tersebut berusaha memfokuskan pada kinerja karyawan dengan lingkungan kerjanya serta kepemimpinan terhadap strategi bisnis agar dapat membandingkan pesaing bisnis untuk memperlancarkan usahanya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau bisnis mempunyai pengaruh terhadap strategi bisnis.

Karyawan yang menyenangi lingkungan kerja tempat ia bekerja tentu akan betah di tempat ia kerjanya dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, dan sulit berkonsentrasi sehingga dapat mempengaruhi strategi bisnis yang dihasilkannya. Apabila ruangan kerja panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, dan berisik, maka menyebabkan karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau bisnis juga mempunyai pengaruh terhadap strategi bisnis. Dapat dibuktikan jika tujuan perusahaan yang ia pimpin dapat tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan tersebut merupakan perwujudan dari strategi bisnis yang optimal. Strategi bisnis dapat optimal apabila karyawan selalu bersemangat dalam bekerja dengan mengerahkan segala kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Agyapong (2013), menyatakan bahwa dalam berkembang di lingkungan bisnis yang kompetitif ini memerlukan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui bisnis yang koheren dan strategi bersaing, serta UKM memperoleh keunggulan kompetitif melalui kemampuan mereka untuk mengembangkan dan memperoleh sumber daya organisasi dan kapabilitas, mengambil posisi pasar strategis, dan menerapkan strategi kompetitif untuk mengenali peluang dan ancaman di lingkungan eksternal (Anugrah & Wetan, 2017).

Lingkungan eksternal suatu organisasi dipandang sebagai *trend* perubahan yang dapat menciptakan kesempatan dan tantangan bagi organisasi (Swamidass dan Newell, 1987). Untuk bisa bersaing di dalam pasar persaingan yang global, organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan efektif (Dess et al., 2008) dalam (Anugrah & Wetan, 2017). Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum Northouse dalam Thoyib (2012) (Anugrah & Wetan, 2017). Yulk (2010) kemampuan pemimpin

melakukan tindakan strategisnya bergantung pada faktor historis organisasi (budaya organisasi) yang dipengaruhi oleh perubahan lingkungan eksternal (hadirnya kompetitor baru, perkembangan teknologi, menurunnya permintaan jasa/produk, iklim politik/peraturan yang berbeda), penguatan strategi dan peningkatan konsistensi antara strategi, struktur organisasi, budaya dan sumber daya manusia. (Anugrah & Wetan, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi bisnis, (2) untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi bisnis, dan (3) untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi bisnis?

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2006:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan. (Putra et al., 2016). Menurut (Sedarmayanti, 2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. (Zuana, Citra Indah, 2009). Sedangkan menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai "keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri". (Rysaka et al., 1983)

Menurut (Sutrisno, 2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. (Aruan & Fakhri, 2015). Menurut Nitisemito (1982:159) lingkungan kerja dapat diukur melalui: 1).

Suasana kerja; 2) Hubungan dengan rekan kerja; dan 3) Tersedianya fasilitas kerja (Abner Naa, 2017).

Kepemimpinan

Menurut Dess *et al.* (2008) kepemimpinan adalah agen perubahan yang sukses dalam meyakinkan bagaimana mereka mengimplementasikan strategi untuk mencapai visi dan misi mereka. Dess et al., (2008) juga mengatakan "untuk bisa bersaing di dalam pasar persaingan yang global, organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan efektif". (Anugrah & Wetan, 2017). Menurut Darling *et al.* (2007), *entrepreneurial leadership* merupakan suatu proses menghubungkan inovasi dan kemampuan untuk mengambil peluang. (Oktaviani.J, 2018). Fernald *et al.* (2005) mengatakan proses perkembangan *entrepreneurial leadership* disebabkan oleh perubahan teknologi sistem informasi, pembaharuan bahan baku, dan perubahan bentuk organisasi. Karakteristik *entrepreneurial leadership* menurut Fernald *et al.* (2005) dalam (Binarto & Ardianti, 2013): 1) *Able to motivate: entrepreneurial leader* tidak hanya mengarahkan orang lain agar bekerja dengan benar, tetapi juga memotivasi orang lain agar pekerjaan yang dikerjakan menjadi baik; 2) *Achievement orientated: entrepreneurial leader* adalah pemimpin yang tepat waktu, terampil, produktif, serta kompeten dalam membangun sebuah bisnis atau usahanya; 3) *Persistent: entrepreneurial leader* adalah seorang yang gigih dalam memperjuangkan apa yang menjadi impiannya, memiliki keteguhan, sikap ulet, dan tidak mudah menyerah apabila mengalami kegagalan; 3) *Risk taking: entrepreneurial leader* berani mengambil resiko, tidak takut mencoba melakukan sesuatu. Ia melakukannya hanya berdasarkan insting atau naluri semata, tetapi semuanya telah diperhitungkan dan direncanakan dengan baik sebelumnya.; dan 4) *Visionary: entrepreneurial leader* memiliki gambaran masa depan usahanya, sehingga ia memiliki keyakinan dan dapat meyakinkan orang lain untuk secara bersama-sama mencapai tujuan masa depan (Oktaviani.J, 2018).

Strategi bisnis

Strategi bisnis menurut Suci (2014) adalah kemampuan pengusaha/perusahaan dalam analisis lingkungan eksternal dan internal perusahaan, perumusan (formulasi) strategi, pelaksanaan (implememtasi) rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan, serta melakukan evaluasi untuk mendapatkan umpan balik dalam merumuskan strategi yang akan datang. (Bagus et al., n.d.).

Perencanaan strategi biasanya digunakan oleh usaha kecil yang dikelola dengan baik. Dibandingkan yang tidak menggunakan, perusahaan kecil yang menggunakan perencanaan strategi biasanya dapat mencapai pertumbuhan penjualan yang lebih tinggi, profit margin yang lebih tinggi, dan pertumbuhan karyawan yang lebih tinggi (Gibson dan Casser. 2005) dalam (Awaluddin, 2017).

Hasil penelitian Miles dan Snow dalam Laksmana dan Muslichah (2002) dalam (Paylosa, 2014) mengidentifikasi empat tipe strategi bisnis yang sering digunakan oleh perusahaan, yaitu :

1. **Prospector**, Perusahaan yang tergolong dalam tipe strategi *prospector* adalah perusahaan yang secara terus-menerus mencari peluang-peluang pasar baru dengan berkompetisi melalui produk baru dan *market development* serta bereksperimen dengan melakukan respon-respon potensial terhadap kecenderungan lingkungan yang timbul, sehingga kompetitornya harus senantiasa merespon.
2. **Defender**, Karakteristik perusahaan yang masuk dalam kategori ini cenderung memiliki sifat kurang dinamis. Strategi *defender* yaitu apabila perusahaan tersebut berpotensi pada era produksi yang relatif stabil, produk yang ditawarkan bersifat terbatas dibandingkan kompetitornya dan perusahaan jarang melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam teknologi dan struktur atau metode operasi perusahaan serta dapat diprediksi arah perubahannya di masa depan.
3. **Analyzer**, Strategi *analyzer* merupakan kombinasi dari *prospector* dan *defender*. Perusahaan beroperasi dalam dua tipe dominan produk pasar yang relatif stabil dan tetap melakukan

perubahan-perubahan. Jika berada dalam area stabil, maka perusahaan akan beroperasi secara rutin dan efisien dengan menggunakan struktur-struktur dan proses-proses yang telah diformulasikan sebelumnya. Pengukuran kinerja dilakukan berdasarkan pengukuran keseimbangan efisiensi dan efektivitas.

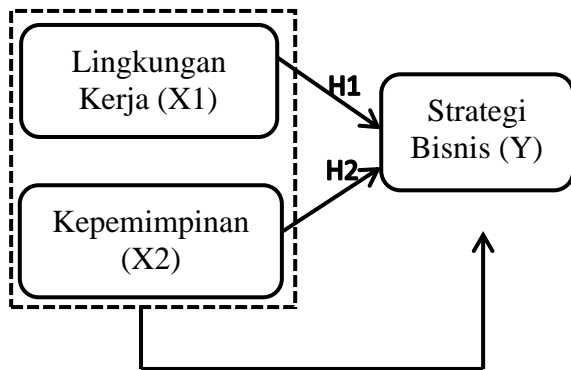
4. **Reactor**, Strategi *reactor* merupakan strategi perusahaan yang manajer puncaknya seringkali menerima perubahan dan ketidakpastian yang terjadi dalam lingkungan organisasinya, tetapi tidak meresponnya secara efektif sehingga tipe perusahaan seperti ini tidak memiliki strategi untuk senantiasa menyesuaikan teknologi informasinya dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Oleh karena itu, perusahaan tidak melakukan penyesuaian, kecuali jika tekanan lingkungan benar-benar kuat.

Macam-macam Strategi

Pada prinsipnya strategi generik dikelompokkan menjadi 4 kelompok strategi berdasarkan model strategi generik dari Fred R. David (1995) dalam (Widya & Surabaya, 2011), yaitu : 1) Strategi Integrasi (*Integration Strategy*), Strategi ini menghendaki agar perusahaan melakukan pengawasan yang lebih terhadap distributor, pemasok dan para pesaingnya, misalnya melalui *merger*, akuisisi atau membuat perusahaan sendiri.; 2) Strategi Intensif (*Intensive Strategy*), Strategi ini memerlukan usaha-usaha yang intensif untuk meningkatkan posisi persaingan perusahaan melalui produk yang ada; dan 3) Strategi Diversifikasi (*Diversification Strategy*), Strategi ini dimaksudkan untuk menambah produk-produk baru. Strategi ini makin kurang populer, paling tidak ditinjau dari sisi tingginya tingkat kesulitan manajemen dalam mengendalikan aktivitas perusahaan yang berbeda-beda.

Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran di atas penelitian ini ditujukan untuk menganalisis tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap strategi bisnis. Secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:39), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa :

- H1: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi bisnis
- H2: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi bisnis
- H3: Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap strategi bisnis.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi penelitian adalah UMKM kuliner (Kopi Merapi dan Kopi Galia) di Yogyakarta. Metode pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner secara *online*. Peneliti menggunakan teknik sampel *snowball* yaitu menyebarkan kuesioner secara *online* kepada pemilik usaha dan juga karyawan yang bekerja di tempat tersebut. Peneliti meminta untuk menyebarkan kuesioner elektronik itu kepada rekan-rekan mereka. Selain itu, peneliti juga menggunakan *purposive sampling* yaitu para wirausahawan yang memiliki bisnis kuliner. Periode pengumpulan data adalah Maret-April. Hingga akhir periode pengumpulan data ada 34 orang responden yang mengisi kuesioner.

Variabel dalam penelitian ini terdiri *Variabel Independen* yaitu Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan. Sedangkan *Variabel Dependen* yaitu Strategi Bisnis. Teknik pengumpulan data diukur dengan

menggunakan Skala *Likert* dengan 5 skala, yaitu dengan 1 adalah Sangat Tidak Setuju, 2 adalah Tidak Setuju, 3 adalah Netral, 4 adalah Setuju dan 5 adalah Sangat Setuju. (Susila, 2018). Sedangkan metode analisis yang digunakan meliputi: uji validitas dan reliabilitas dan analisa regresi linier berganda

HASIL dan PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini proses penyebaran kuesioner ditujukan kepada pemilik usaha dan karyawannya. Kuesioner disebar melalui media *google forms*. Data yang terkumpul sebanyak 34 data responden yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

Tabel 1. Kriteria Responden

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	11	32,3%
	Perempuan	23	67,6%
Jabatan	Karyawan	31	91,1%
	Owner	3	8,8%

Sumber : Hasil Kuesioner

Disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah perempuan dengan nilai presentase 67,6% dan karyawan dengan nilai presentase 91,1%.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas menggunakan Korelasi Pearson dan pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Jika *r* hitung > *r* tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	Person Corelation	R Tabel	Ket.
X1.1	0,539	0,339	Valid
X1.2	0,478	0,339	Valid
X1.3	0,733	0,339	Valid
X1.4	0,795	0,339	Valid
X1.5	0,662	0,339	Valid
Item	Person Corelation	R Tabel	Ket.
X2.1	0,805	0,339	Valid
X2.2	0,844	0,339	Valid

X2.3	0,883	0,339	Valid
X2.4	0,825	0,339	Valid
Item	Person Correlation	R Tabel	Ket.
Y.1	0,761	0,339	Valid
Y.2	0,718	0,339	Valid
Y.3	0,829	0,339	Valid
Y.4	0,708	0,339	Valid
Y.5	0,565	0,339	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis 2021

Disimpulkan bahwa tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas pada lingkungan kerja, kepemimpinan dan strategi bisnis dikatakan valid karena setiap pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* > 0,339. Setelah melakukan hasil uji validitas, berikut adalah hasil uji reabilitas:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Crobach Alpha	Nilai	Ket.
Lingkungan Kerja	0,659	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,895	0,60	Reliabel
Strategi Bisnis	0,766	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis 2021

Berdasarkan tabel 3 data yang sudah diolah didapatkan hasil nilai *Crobach Alpha* pada variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,659 dan variabel kepemimpinan dengan nilai 0,895 serta variabel strategi bisnis dengan nilai strategi bisnis 0,766. Suatu model dikatakan reliabel apabila memiliki *Crobach Alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item instrumen atau kuesioner yang digunakan reliabel dan layak digunakan untuk mengumpulkan data.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011) dalam (Darmawan & Putri, 2017). Pengujian nomalitas dapat dilihat melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Apabila nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi secara normal. Berdasarkan uji KS diperoleh nilai sig 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

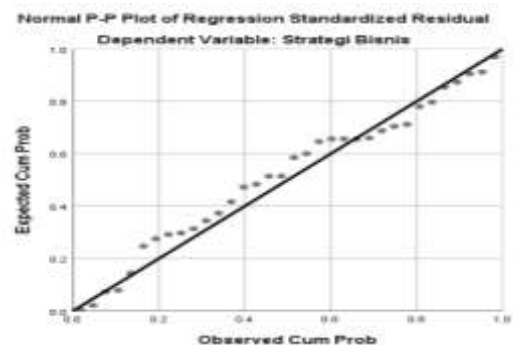
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,38323111
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.076
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

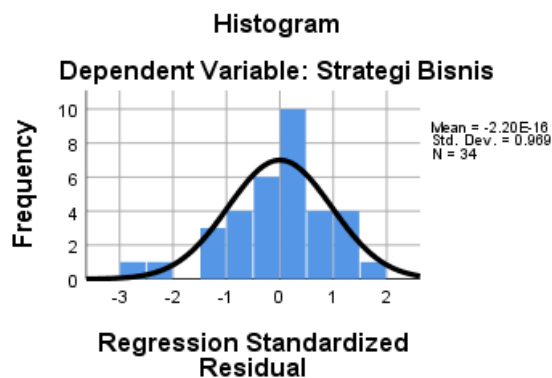
Sumber: Hasil IBM SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal. Selain menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat juga dilihat dari analisis grafik histogram yang digunakan untuk melihat probability plot yang telah membandingkan distirubusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun penjelasan hasil keduanya adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Grafik Scatterplot (Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Pada gambar 2 terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal hal tersebut dapat dikatakan bahwa data penelitian sudah memenuhi uji normalitas, sehingga sudah layak untuk diolah dengan analisis regresi. Berikut ini uji normalitas dengan histogram:



Gambar 3. Grafik Histogram
(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolenieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau *independen* (Ghozali, 2011) dalam (Darmawan & Putri, 2017). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independennya*. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.611	1.636
	Kepemimpinan	.611	1.636

Sumber: SPSS versi 25, diolah penulis 2021

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa data tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

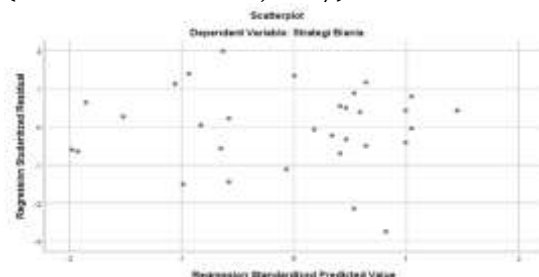
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.302	4.182		.311	.758
	Lingkungan Kerja	.513	.246	.350	2.086	.045
	Kepemimpinan	.396	.162	.409	2.440	.021

a. Dependent Variabel: Strategi Bisnis

Sumber: Output SPSS versi 25, penulis 2021

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi menjadi ketidaksamaan *variance* dan residu suatu pengamatan ke pengamatan lain (Darmawan & Putri, 2017).



Gambar 4: Grafik Scartterplot (Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Pada gambar 4 dapat dilihat bahwa jika titik menyebar di atas atau di bawah dan titik membentuk suatu pola tertentu, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas sehingga dapat disimpulkan data terbebas dari masalah heterokedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.468	.433	2.430

Sumber: Output SPSS versi 25, penulis 2021

Berdasarkan hasil uji autokolerasi diketahui untuk nilai DW = 2,430, dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 34 dan variabel independent 2 (K=2) = 2,34 sehingga didapatkan hasil dU dari table r = 1,580. DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari (4-dU) = 4-1,580 = 2,420. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Dari output yang didapat persamaan regresi linear berganda

$$Y = 1,302 + 0,513 X_1 + 0,396 X_2.$$

Artinya:

1. Jika variabel Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan tidak ada atau nilainya nol, maka nilai Strategi Bisnis sebesar 1,302.
2. Jika ada perubahan satu satuan (satu poin) variabel Lingkungan Kerja akan dapat meningkatkan Strategi Bisnis sebesar 0,513.
3. Jika ada perubahan satu satuan (satu poin) variabel Kepemimpinan akan dapat meningkatkan Strategi Bisnis sebesar 0,396.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.684 ^a	.468	.433

Sumber: Output SPSS versi 25,

penulis 2021.

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,433. Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel *independen* (lingkungan kerja dan Kepemimpinan), berpengaruh terhadap variabel *dependen* (strategi bisnis) 43,3%, sedangkan 56,7% lainnya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t (parsial) Coefficients^a

Model		Ustandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.302	4.182		.311	.758
	Lingkungan Kerja	.513	.246	.350	2.086	.045
	Kepemimpinan	.396	.162	.409	2.440	.021

Dari hasil data uji t diketahui lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi 0,045 artinya lebih kecil dari 0,05 variabel lingkungan kerja (X₁) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel strategi bisnis (Y), sedangkan pada variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,021 artinya lebih kecil dari 0,05 variabel kepemimpinan (X₂) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel strategi bisnis (Y).

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressn	164.685	2	82.342	13.619	.000 ^b
	Residual	187.433	31	6.046		
	Total	352.118	33			

Sumber: Output SPSS versi 25, penulis 2021.

Dari hasil data uji F di atas diketahui nilai signifikansi pada variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap strategi bisnis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi bisnis dengan bukti hasil uji hipotesis didapatkan nilai signifikan uji t 0,045 < 0,05.
2. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi bisnis dengan bukti hasil uji hipotesis didapatkan nilai signifikan uji t 0,021 < 0,05.
3. Variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan R

Square sebesar 46,8% atau sebesar *Adjusted R Square* 43,3% terhadap strategi bisnis dengan bukti uji hipotesis didapatkan nilai signifikan uji F 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, A. S., & Cahayani, A. (2018). Tinjauan Peran Kepemimpinan Wirausaha Dengan Fokus Eksternal Pada Wirausahawan Pelaku Bisnis Kuliner Di Jakarta. *Conference on Management and Behavioral Studies*, 40.
- Abner Naa. (2017). Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Anugrah, I. W., & Wetan, K. B. (2017). *UKM Café dan Restoran*. 3(3), 78–88.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt . Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Awaluddin, M. (2017). Pengaruh Kepribadian Enterpreneurship Islam dan Akses Informasi Terhadap Strategi Bisnis dan Kinerja Bisnis Usaha Kecil di Kota Makassar. *Jurnal UIN Alauddin Makassar*, 3(1), 79–97.
- Bagus, I., Suarmaja, K., & Suparna, G. (n.d.). *Perumusan Strategi Bisnis Dan Implikasinya Terhadap Strategi Pemasaran Pada Pt . Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali , Indonesia ABSTRACT Per. 1203–1218.*
- Binarto, R., & Ardianti, R. R. R. (2013). Analisa Modal Sosial Dan Entrepreneurial Leadership Pengusaha Mikro Dan Kecil Di Jawa Timur. *Agora*, 1(3), 1451–1458.
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas*, 10(1). <https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6109>
- Egziabher, T. B. G., & Edwards, S. (2013). 濟無No Title No Title. *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 53(9), 1689–1699.
- Goleman et al., 2019. (2019). 濟無No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Oktaviani.J. (2018). 濟無No Title No Title. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Paylosa, F. (2014). Pengaruh Strategi Bisnis dan Desentralisasi Terhadap Hubungan Antara Pemanfaatan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi FE Universitas Negeri Padang, Volume 9*,(1), 1–20.
- Pengaruh, A., Wirausaha, K., & Kewirausahaan, P. (n.d.). *Pengetahuan Kewirausahaan , Dan Lingkungan the Effect of Entrepreneur Personality , Entrepreneurship Knowledge , and Environment on Entrepreneurial Interest. 311–324.*
- Putra, F. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2016). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 52–60. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1610/1993>
- Rysaka, N., Saleh, C., & Rengu, S. P. (1983). (*Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*). 2(3), 420–425.
- Susila, I. G. A. (2018). *USAHA KECIL MENENGAH (Studi Pada Usaha Kecil Menengah Laundry di Kota Denpasar) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali , Indonesia Email : susilaadnya@gmail.com ABSTRAK Usaha Kecil Menengah (UKM) tumbuh subur di Kota Denpasar . 7(5), 2481–2507.*
- Tim, K., Komunikasi, D. A. N., Kinerja, T., & Sariyathi, N. K. (2017). *KARYAWAN WARUNG MINA CABANG RENON Luh De Puryatini*

Putri 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Perkembangan gaya hidup (life style) dan pola makan masyarakat terutama masyarakat kota yang sering makan di luar rumah. 6(6), 3398–3430.

Widya, S. T. M., & Surabaya, D. (2011). *Stm widya dharma surabaya. 12.*

Zuana, Citra Indah, D. (2009). *Pengaruh Pelatihan, Kinerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. 7(1), 1–9.*