



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpsn.v3i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Determinasi Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan: Analisis Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Adaptif dan Motivasi Kerja

Aliva Sofi Oktarini¹, Hapzi Ali²

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, alivasofi7@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

Corresponding Author: alivasofi7@gmail.com¹

Abstract: *Determination of Performance Improvement Strategy: Analysis of Human Resource Quality, Adaptive Leadership and Motivation is a scientific article of literature study in the scope of Strategic Management. This article aims to formulate a hypothesis regarding the relationship between variables that will be used as the basis for further research. The research objects were obtained from online library sources, such as Google Scholar, Mendeley, and various other digital academic platforms. The method used is literature study, with the main sources being e-books and electronic journals that are openly available. Data analysis was carried out using a qualitative descriptive approach. The results of this article: 1) Human Resource Quality influences the Company's Performance Improvement Strategy; 2) Adaptive Leadership influences the Company's Performance Improvement Strategy; and 3) Work Motivation influences the Company's Performance Improvement Strategy..*

Keyword: *Company Performance Improvement Strategy, Human Resource Quality, Adaptive Leadership, Work Motivation*

Abstrak: Determinasi Strategi Peningkatan Kinerja: Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Adaptif dan Motivasi adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup Manajemen Strategik. Artikel ini bertujuan untuk merumuskan hipotesis mengenai hubungan antar variabel yang akan dijadikan sebagai dasar penelitian selanjutnya. Objek penelitian diperoleh dari sumber pustaka *online*, seperti *Google Scholar*, *Mendeley*, serta berbagai platform akademik digital lainnya. Metode yang digunakan adalah studi pustaka, dengan sumber utama berupa e-book dan jurnal elektronik yang tersedia secara terbuka. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: 1) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan; 2) Kepemimpinan Adaptif berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan; dan 3) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan.

Kata Kunci: Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Adaptif, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan harus meningkatkan kinerjanya guna mempertahankan eksistensi dan daya saing. Salah satu faktor utama yang meningkatkan kinerja perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan lunak seperti kemampuan komunikasi, *problem solving*, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Menurut Sutrisno (2020), kualitas SDM yang tinggi secara signifikan berkontribusi terhadap efisiensi operasional dan inovasi perusahaan.

Selain itu, kepemimpinan memainkan peran kunci dalam menentukan arah dan keberhasilan strategi perusahaan. Kepemimpinan adaptif menjadi sangat penting dalam konteks perubahan yang cepat dan dinamis. Manajer koordinasi dapat membaca situasi, menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dan mendorong tim untuk tetap produktif selama ketidakpastian. Penelitian oleh Sari dan Nugroho (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif secara aktif berkontribusi pada fleksibilitas organisasi dan tujuan strategis.

Yang lebih penting, motivasi kerja adalah elemen pendukung strategis untuk kinerja optimal. Karyawan yang termotivasi menunjukkan loyalitas, kreativitas, dan produktivitas yang lebih tinggi. Pada akhirnya, ini akan berkontribusi untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sebuah studi oleh Wahyuni dan Haryanto (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dan tingkat produktivitas di antara karyawan dalam industri pemrosesan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis sebagai dasar dalam penelitian selanjutnya, yaitu: 1) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan; 2) Pengaruh Kepemimpinan Adaptif terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan; dan 3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan;

METODE

Dalam penulisan artikel ini, digunakan pendekatan Literature Review melalui metode Kajian Pustaka (Library Research) dan Systematic Literature Review (SLR). Analisis dilakukan secara kualitatif, dengan sumber data diperoleh melalui platform daring seperti Google Scholar, Mendeley, serta aplikasi dan media akademik online lainnya.

Systematic Literature Review (SLR) didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009).

Dalam pendekatan penelitian kualitatif, kajian pustaka perlu disesuaikan dan sejalan dengan landasan metodologis yang digunakan. Salah satu alasan utama diterapkannya analisis kualitatif adalah karena sifatnya yang eksploratif (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan kajian terhadap latar belakang, tujuan, dan metode penelitian, hasil artikel ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan

Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan. Tujuan dari strategi ini adalah untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengelolaan SDM yang efektif dan efisien, serta meningkatkan partisipasi karyawan yang berpengaruh positif terhadap produktivitas dan komitmen karyawan (Iskandar, 1998). Strategi peningkatan kinerja perusahaan dapat juga

dicapai terutama penggunaan teknologi, khususnya sistem Enterprise Resource Planning (ERP). Penerapan ERP bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya dan memberikan keunggulan kompetitif dengan meningkatkan jumlah aspek, seperti peningkatan kinerja operasional, pengurangan biaya, dan peningkatan kualitas pengambilan keputusan (Purnama et al., 2018).

Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan mencakup beberapa elemen antara lain: (1) Mengimplementasikan strategi yang berfokus pada kebutuhan pasar, (2) Membangun keunggulan kompetitif, (3) Meningkatkan efektivitas dalam menentukan harga produk atau layanan, (4) Memberikan dorongan kepada karyawan agar tetap produktif sambil mematuhi protokol kesehatan (Prastiwi & Trisnawati, 2021).

Indikator pada Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan dapat diimplementasikan menggunakan penerapan teknologi dan inovasi yang tepat. Penerapan teknologi memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses bisnis, serta meminimalisir kesalahan kerja (Purnama et al., 2018).

Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan telah banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya, di antaranya adalah (Azhari & Ali, 2024), (T. N. Putri & Ali, 2024), dan (Ramadhani & Ali, 2025).

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah salah satu masalah utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Kualitas ini harus ditingkatkan sesuai dengan kinerja perusahaan yang terkait dengan kinerja saat ini (Iskandar, 1998). Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) difokuskan pada individu yang memiliki potensi baik secara fisik maupun intelektual. Upaya peningkatan ini dapat dilakukan melalui berbagai cara (Sintya Rani, Dharmayanti and Adnyana, 2017), yang pertama, penguatan aspek fisik melalui program kesehatan dan pemenuhan gizi yang baik dan yang kedua, pengembangan kemampuan non-fisik dengan menyelenggarakan pelatihan, seminar, serta workshop. Peningkatan Kualitas SDM merupakan proses yang harus dilakukan secara berkelanjutan guna menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

SDM yang berkualitas menjadi faktor kunci dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Manajemen SDM memainkan peran penting dalam keberlangsungan perusahaan, karena aspek-aspek seperti kinerja, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas memiliki dampak yang kuat pada stabilitas perusahaan. Jika aspek-aspek ini tidak terpenuhi, keberlangsungan perusahaan dapat terganggu. Dalam konteks konstruksi, manajemen SDM menjadi faktor penting karena sektor ini didominasi oleh tenaga kerja manusia (Khamdari et al., 2020).

Adapun indikator Kualitas Sumber Daya Manusia (Pirantika et al., 2023):

a. Kecerdasan (*Intelligence*)

Indikator ini diukur berdasarkan jenjang pendidikan yang telah dicapai oleh kepala keluarga, serta tingkat pendidikan tertinggi yang dimiliki oleh anggota keluarga lainnya dalam satu rumah tangga.

b. Inisiatif (*Inisiative*)

Indikator ini mencakup sejauh mana responden menyadari dan memahami permasalahan yang ada di lingkungannya, serta adanya tindakan atau upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

c. Kepribadian (*Individuality*)

Indikator ini dievaluasi berdasarkan sikap dan perilaku responden bersama anggota keluarganya dalam melakukan aktivitas sehari-hari.

Menurut Kasanudin (2011:30), kualitas SDM dapat dinilai dengan menggunakan teori berikut (Pirantika et al., 2023):

1) Produktivitas

Untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap individu ditempatkan pada posisi dan lingkungan kerja yang sesuai, serta bekerja dengan metode yang paling efektif bagi mereka. Produktivitas sendiri dapat diartikan sebagai ukuran kinerja yang memperhitungkan penggunaan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia (John dalam Kasanudin, 2011:30).

2) Sikap

Dalam menyusun rencana untuk masa depan yang diinginkan, penting untuk mempertahankan serta mengembangkan sikap proaktif dan positif. Sikap seperti ini memiliki peran yang sangat penting (Siagian Khasanudin, 2011:30)

3) Perilaku

Secara umum, perilaku manusia bersifat tujuan. Tindakan yang kita ambil biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai suatu target tertentu (Winardi dalam Khasanudin, 2011:32). Melalui pengalaman dan proses belajar, seseorang dapat membentuk kepercayaan serta sikap terhadap suatu hal, yang pada akhirnya memengaruhi perilakunya (Umar dalam Khasanudin, 2011: 32).

Kualitas Sumber Daya Manusia telah banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya, di antaranya adalah (Zahran, R., & Ali, H.,err 2020), (Erniyanti et al., 2024) dan (Khasanah et al., 2022).

Kepemimpinan Adaptif

Kepemimpinan Adaptif adalah kepemimpinan yang memiliki kemampuan dan kecerdasan menghadapi situasi dalam keragaman kejadian dengan mengembangkan solusi kreatif. Pemimpin dengan kualitas adaptif mendorong pengikutnya untuk mencoba hal-hal baru, menjadi lebih percaya diri dalam membuat keputusan dan menghadapi situasi yang menantang (Fauziyah et al., 2024). ebagai jenis kepemimpinan yang selalu siap untuk perubahan, gaya kepemimpinan adaptif juga menuntut pengikutnya untuk menggunakan manajemen perubahan sebagai panduan untuk merencanakan dan mempersiapkan diri menghadapi kemungkinan perubahan di masa depan serta untuk beradaptasi dengan situasi yang berubah agar dapat bertahan hingga akhir (Elmanisar et al., n.d.).

Kepemimpinan adaptif menuntut seorang pemimpin untuk selalu siap menghadapi perubahan dan secara konsisten memberikan arahan kepada para pengikutnya agar mereka juga mampu menghadapi berbagai tantangan yang muncul (Northouse, 2016, pp. 257-293). Kepemimpinan adaptif memiliki ciri-ciri, antara lain (Magfiroh, 2023):

- 1) Memiliki keahlian dalam bidang pekerjaannya
- 2) Mampu mengambil keputusan berdasarkan kondisi nyata secara objektif
- 3) Mengetahui kelebihan dan kekurangan diri sendiri
- 4) Bersikap bertanggung jawab
- 5) Selalu menciptakan inovasi demi meningkatkan kinerja
- 6) Bekerja secara efisien dan produktif
- 7) Tidak memihak dalam menganalisis dan mengolah informasi.

Dimensi, indikator, sintesis serta faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan adaptif mencakup kecerdasan emosional, keadilan organisasional (*organizational justice*), karakter (*character*) dan pengembangan (*development*). Indikator-indikator ini merupakan kombinasi unik dari keterampilan, sudut pandang, dan arah tindakan yang dapat memberikan keunggulan nyata dalam praktik kepemimpinan adaptif (Rachmawati, 2023).

Kepemimpinan Adaptif telah banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya, di antaranya adalah (Fauzi et al., 2023), (Susanto et al., 2023) dan (B. A. Putri & Ali, 2025)

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan yang mampu menimbulkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu agar selaras dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Motivasi ini berperan sebagai kebutuhan mendasar manusia dan berfungsi sebagai insentif untuk memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, maka akan berdampak positif terhadap keberhasilan dalam menjalankan tugas atau kegiatan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung berupaya maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Secara umum, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak menuju suatu tujuan. Dengan demikian, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat atau pendorong yang menstimulasi seseorang untuk bekerja secara optimal (Goni & Rogahang, 2021).

Motivasi Kerja karyawan adalah faktor kunci bagi keberhasilan perusahaan. Sebagai aturan, proses motivasi dapat dijelaskan ketika karyawan tidak puas.

Menurut Maslow dalam (Sutrisno, 2009) ada tiga dimensi motivasi kerja: (Widiyanti & Fitriani, 2017):

- 1) Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling penting untuk kelangsungan hidup seseorang, seperti asupan makanan dan minuman, pakaian, serta tempat tinggal
- 2) Kebutuhan rasa aman, berkaitan dengan jaminan dalam aspek ekonomi dan sosial, di mana individu menginginkan perlindungan dari risiko kehilangan pekerjaan atau sumber penghasilan.
- 3) Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan seseorang untuk menjalin komunikasi dan membangun hubungan dalam lingkungan kelompok yang menyenangkan, guna menciptakan suasana kerja yang penuh kebersamaan, saling menghormati, serta rasa kasih sayang di dalam organisasi.
- 4) Kebutuhan penghargaan, adalah keinginan individu untuk mendapatkan apresiasi atau pengakuan atas kinerja serta pencapaian yang diraih.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan hasrat untuk berkembang, mencapai hal-hal yang lebih tinggi, serta menjadi pribadi yang unggul atau terbaik dalam suatu bidang.

Motivasi Kerja telah banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya, di antaranya adalah (Andina & Ali, 2024), (Khan, 2024), dan (Saputra, F., Ali, H., & Hadita, H., 2024).

Review Artikel Relevan

Tinjauan artikel-artikel relevan digunakan untuk merumuskan hipotesis penelitian, dengan menyajikan temuan-temuan penelitian terdahulu dan mengidentifikasi persamaan dan perbedaan antara penelitian yang ada dengan penelitian yang akan dilakukan, seperti yang disajikan pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

| No | Author (Tahun) | Hasil Riset Terdahulu | Persamaan Dengan Artikel Ini | Perbedaan Dengan Artikel Ini | H |
|----|------------------------|--|---|--|----|
| 1 | (Mubarok et al., 2024) | Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Strategi Peningkatan Perusahaan | Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | H1 |

| | | | | | |
|---|------------------------------|--|---|--|----|
| 2 | (Deva et al., 2017) | Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pendidikan Dan Pelatihan berpegaruh positif dan signifikan terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | Pendidikan Dan Pelatihan berpegaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | H1 |
| 3 | Zuliyanti et al., 2024) | Kepemimpinan Adaptif dan Pelatihan <i>Soft Skills</i> berpegaruh positif dan signifikan terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | Kepemimpinan Adaptif berpegaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | Pelatihan <i>Soft Skills</i> berpegaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | H2 |
| 4 | (chandra Suparman, 2002) | Kepemimpinan Adaptif dan Strategi Inovasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | Kepemimpinan Adaptif berpegaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | Strategi Inovasi berpegaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | H2 |
| 5 | (Yuliantini & Santoso, 2020) | Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | Motivasi Kerja berpegaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | Disiplin Kerja berpegaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | H3 |
| 6 | (Adinda & Wenny, 2023) | Motivasi Kerja dan Budaya Lingkungan Kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | Motivasi Kerja berpegaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | Lingkungan Kerja berpegaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan | H3 |

Pembahasan

Berdasarkan kajian teori, pembahasan dalam artikel *literature review* ini mencakup telaah terhadap artikel-artikel yang relevan, analisis hubungan antar variabel, serta penusunan kerangka berpikir konseptual untuk rencana penelitian.

Selanjutnya, berdasarkan temuan penelitian, artikel ini membahas peninjauan terhadap literatur yang relevan, analisis pengaruh antar variabel, dan penyusunan kerangka berpikir konseptual sebagai dasar perencanaan penelitian.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan strategi peningkatan kinerja perusahaan. Pengetahuan dan keterampilan teknis bukan satu-satunya komponen sumber daya manusia yang berkualitas; kualitas ini juga mencakup kreativitas, sikap, etika kerja, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Perusahaan harus bergantung pada kemampuan manusia untuk mendapatkan keunggulan kompetitif di era persaingan global dan disrupsi teknologi saat ini. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM menjadi bagian penting dari strategi peningkatan kinerja jangka panjang.

Kualitas SDM juga memengaruhi sejauh mana perusahaan mampu beradaptasi dengan dinamika pasar dan teknologi. Perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang mampu belajar cepat dan berpikir kritis akan lebih siap menghadapi perubahan dan menciptakan inovasi, yang secara langsung berdampak pada daya saing dan keberlangsungan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kualitas SDM dapat menjadi hambatan besar dalam proses transformasi, implementasi strategi baru, dan pencapaian target kinerja yang diharapkan.

Menurut Wirawan dalam tulisan Puryana & Okta L. (2021), kualitas sumber daya manusia adalah kombinasi dari kemampuan fisik (seperti kesehatan) dan non-fisik (seperti kemampuan berpikir, mental, bekerja, dan keterampilan lainnya) yang memungkinkan orang untuk bekerja, berkreasi, dan mengembangkan potensi mereka dalam bisnis. Dengan melihat deskripsi kualitas sumber daya manusia, kita dapat menentukan dimensi dan indikator kualitas. Menurut Alimbudiono dan Fidelis (2019), cara untuk mengukur kualitas SDM dalam menjalankan fungsi-fungsinya, termasuk dalam bidang akuntansi, adalah dengan melihat tingkat tanggung jawab dan kemampuan SDM. Berikut adalah rincian tanggung jawab dan kemampuan SDM (Puryana & L., 2022):

- 1) Sumber daya tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik jika tanggung jawab tidak ditunjukkan atau ditulis dalam deskripsi pekerjaan.
- 2) Kompetensi dapat diukur berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan sebelumnya, dan pengalaman kerja.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, seperti pendidikan dan pelatihan yang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta pengalaman kerja yang meningkatkan kemampuan adaptasi. Kesehatan dan kesejahteraan membantu meningkatkan produktivitas, didukung oleh motivasi dan etos kerja untuk kinerja optimal. Selain memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan dan gaya kepemimpinan yang mendukung, pemanfaatan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik terus meningkatkan kualitas. Faktor-faktor ini saling mendukung dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

Kualitas Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam strategi peningkatan kinerja perusahaan, sebagaimana didukung oleh penelitian dari: (Silmi Kafah Aulia et al., 2023), (Wibowo & Ali, 2024), dan (Gede Endra Bratha & Ali, 2023).

Pengaruh Kepemimpinan Adaptif terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan.

Kepemimpinan adaptif adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan seorang pemimpin untuk beradaptasi dengan perubahan secara fleksibel dan dinamis. Secara khusus, kepemimpinan adaptif membahas perubahan dan bagaimana seorang pemimpin dapat memanfaatkannya untuk mencapai kesuksesan. Pemimpin adaptif tidak hanya mengandalkan prosedur atau struktur organisasi yang kaku, mereka mampu mendorong tim mereka untuk berpikir kritis, belajar dari pengalaman, dan menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif, kolaboratif, dan terbuka terhadap perubahan (Maliki et al., 2024).

Strategi peningkatan kinerja perusahaan mencakup banyak hal, seperti optimalisasi proses, pengembangan sumber daya manusia, inovasi produk dan layanan dan penguatan budaya organisasi. Perusahaan memerlukan pemimpin yang tidak hanya dapat membuat rencana, tetapi juga dapat mengubah strategi sesuai dengan perubahan di dalam dan di luar perusahaan. Di sinilah peran kepemimpinan adaptif menjadi kunci. Pemimpin yang adaptif mampu menemukan peluang di tengah perubahan, mengambil keputusan yang tepat dan mendorong tim untuk tetap produktif dan inovatif dalam kondisi apapun.

Pengaruh kepemimpinan adaptif terhadap peningkatan kinerja perusahaan terlihat dari beberapa aspek yaitu:

- 1) Pemimpin adaptif mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan, yang meningkatkan rasa memiliki dan motivasi mereka untuk bekerja.
- 2) Mereka membangun budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan inovasi, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

- 3) Dalam menghadapi krisis atau disrupsi, pemimpin adaptif lebih cepat dalam merespons dan menyesuaikan strategi bisnis, yang menjadikan perusahaan lebih tangguh dan kompetitif.

Kepemimpinan Adaptif berperan terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Romadhon et al., 2023), (Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E., 2023), dan (Pratiwi & Ali, 2023).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan.

Motivasi kerja adalah salah satu aspek krusial yang sejak lama menjadi fokus dalam manajemen sumber daya manusia. Sebagai fenomena psikologis, motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi perilaku individu di lingkungan kerja, sekaligus berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Perusahaan tidak hanya harus tetap ada di pasar, tetapi juga harus terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan di era globalisasi dan ekonomi yang bergerak cepat. Dalam situasi seperti ini, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin penting (Karlina & Alamsyah, 2024).

Prinsip-prinsip Motivasi Kerja yang penting untuk diterapkan dalam organisasi (Widiyanti & Fitriani, 2017):

- 1) Prinsip partisipasi, yang mengharuskan pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi dalam menetapkan tujuan yang akan dicapai,
- 2) Prinsip komunikasi, yang mengandung makna bahwa pemimpin harus menyampaikan segala informasi yang berkaitan dengan pencapaian tugas secara jelas, sehingga karyawan dapat lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka,
- 3) Prinsip pengakuan terhadap kontribusi bawahan, di mana pemimpin mengakui bahwa peran bawahan sangat penting dalam mencapai tujuan bersama,
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang, dimana pimpinan memberikan hak atau memberikan wewenang kepada karyawan untuk membuat keputusan terkait dengan tugas yang mereka jalankan,
- 5) Prinsip memberi perhatian, di mana pemimpin memperhatikan keinginan bawahan.

Motivasi kerja berperan penting dalam keberhasilan strategi peningkatan kinerja perusahaan. Jika karyawan memiliki motivasi, mereka akan lebih bersemangat, produktif, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan. Sebaliknya, jika tidak ada motivasi, pelaksanaan strategi dapat terhambat, meskipun perencanaan sudah baik. Akibatnya, pemahaman yang positif tentang motivasi kerja akan sejalan dengan pemahaman yang positif tentang strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

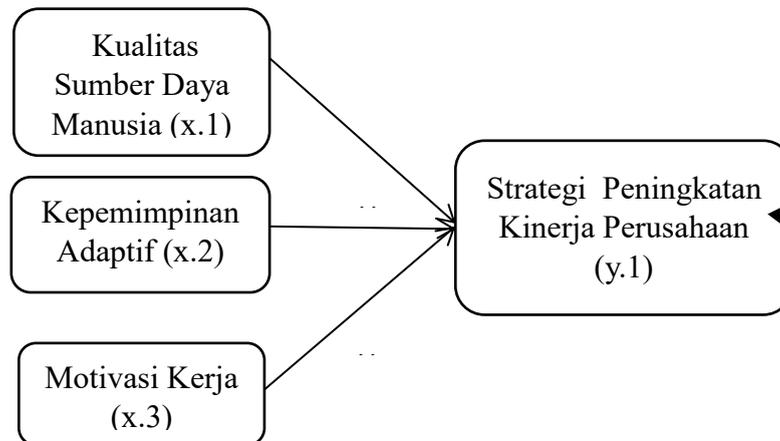
Terdapat dua faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu (Arini, 2015):

- 1) Motivasi Intrinsik, yang meliputi gaji, keamanan kerja, kondisi tempat kerja, serta status prosedur perusahaan.
- 2) Motivasi Ekstrinsik, yang mencakup pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang, sifat pekerjaan itu sendiri, kebijakan perusahaan, interaksi antar karyawan, dan faktor lainnya.

Motivasi Kerja berperan terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Fhauzan, R. F., & Ali, H., 2024), (Hamdani, S. F., & Ali, H., 2023) dan (Ali et al., 2022).

Rerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pembahasan, dan penelitian yang relevan, maka diperoleh kerangka konseptual artikel ini yang dapat dilihat gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Adaptif, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan. Selain ketiga variabel exogen yang mempengaruhi Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan, masih banyak variable lainnya, antara lain:

- 1) Pengelolaan Keuangan Perusahaan: (Masruri, M., Ali, H., & Rosadi, K. I., 2021), (Maisharoh & Ali, 2020), dan (Sulistiyowati & Kiky Ayuning Pratiwi, 2022),
- 2) Penggunaan Teknologi Keuangan: (Qibtiyana, M., & Ali, H., 2024), (Kuriawan, 2024), dan (Mangalindung, G. H., & Ali, H. (2023),
- 3) Likuiditas Perusahaan: (Abdillah, D., & Ali, H., 2024), (Supeno, A., Ali, H., & Priyati, R. Y., 2022), dan (Oktaviana, S. Y. B., Ali, H., & Priyati, R. Y., 2023)

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil, dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka simpulan dari artikel ini adalah merumuskan suatu hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian berikutnya, yaitu:

- 1) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan;
- 2) Kepemimpinan Adaptif berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan. dan
- 3) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan.

REFERENSI

Adinda, & Wenny. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Budaya Organisasi Dan. *BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu. ISSN 2829-2049 (Media Online)*, 2(04), 1010–1022.

Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>

Andina, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Struktur Organisasi , Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Strategi Perusahaan. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 2(1), 1–9.

Arini, K. R. (2015). *KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)*. 22(1), 1–9.

- Azhari, F., & Ali, H. (2024). Peran Inovasi Produk, Strategi Pemasaran, dan Kualitas Layanan terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Pemasaran Manajemen Digital*, 2(2), 72–81. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- chandra Suparman, R. (2002). Pengaruh Kepemimpinan Adaptif, Strategi Inovasi (Go Digital) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Direktorat “X” Di Lingkup Direktorat Jenderal Kependudukan Dan Pencatatan Sipil. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 67–77.
- Deva, M., Dharma, P., Yuniarta, G. A., & Prayudi, M. A. (2017). (Siskeudes) (Studi Pada Desa Penerima Dana Desa Di Kabupaten Buleleng). *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2).
- Elmanisar, V., Utami, B. Y., & Gistituati, N. (n.d.). *Implementasi Kepemimpinan Adaptif Kepala Sekolah untuk Keberhasilan di Era Disrupsi*. 5(2), 2239–2245.
- Erniyanti, A., Merdiaty, N., Setiawan, T. A., Putri, K. A., Syahra, N., Psikologi, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2024). *Issn : 3025-9495*. 5(12).
- Fauzi, A., Harsono, & Ali, H. (2023). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dan Motivasi Kerja dari Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Sekolah Disalah Satu SMP Jakarta Pusat. *Jemsi: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), h. 723. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4>
- Fauziyah, S. N., Wulandari, S., P, R. A., & Anshori, M. I. (2024). Peran Kepemimpinan Adaptif Dalam Mendorong Inovasi dan Kreativitas Tim: Studi Literatur. *Business and Investment Review*, 2(3), 14–19. <https://doi.org/10.61292/birev.105>
- Gede Endra Bratha, W., & Ali, H. (2023). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(11), 1821–1830. <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i11.544>
- Goni, G. H., & Rogahang, J. J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT . Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna*. 2(4), 330–335.
- Iskandar, D. (1998). *Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan*. 23–31.
- Karlina, S. S. Y., & Alamsyah, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KPSBU Lembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 7234–7239.
- Khamdari, E., Susilowati, F., Sipil, J. T., Jakarta, P. N., Sipil, J. T., & Tidar, U. (2020). *Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi*. 16(1), 27–34.
- Khan, A. A. A. N. N. S. D. N. H. A. M. A. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ENERGI ENTELEMI INDONESIA. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Khasanah, F. N., Untari, D. T., Perdhana, T. S., Sukreni, T., & Nurmanto, D. (2022). Pengoptimalan Penggunaan Marketplace Dalam Kegiatan Pendampingan Sumber Daya Manusia Pada UMKM Sabun Cair di Tambun Selatan Bekasi. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat UBJ*, 5(2), 177–184. <https://doi.org/10.31599/jabdimas.v5i2.1480>
- Kurniawan, D. (2024). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi, Arus Kas dan Laba terhadap Efisiensi Keuangan Perusahaan. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(4), 827–837. <https://doi.org/10.38035/rj.v6i4.882>
- Magfiroh, H. (2023). *Kepemimpinan Adaptif : Sebuah Studi Literatur*. 1(3), 118–136.
- Maisharoh, T., & Ali, H. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Infrastruktur Teknologi Informasi: Keuangan, Fleksibilitas TI, dan Kinerja Organisasi*. 1–9.
- Maliki, B. I., Supryatna, A., Suminar, E., & Bangsa, U. B. (2024). Dampak Kepemimpinan

- Adaptif Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Sepatu Mas Idaman Sukaraja). *Jurnal Media Akademik*, 2(1), 20.
- Mubarok, A., Faturochman, E., Dedy, A., Noor, C. M., & Wiguna, W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Daya Saing Pada Bandung Wallpaper. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 45–51. <https://ejournal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>
- No, V., Oktober, E., Hal, D., Zuliyanti, I., Lumbanraja, L. S., & Amanda, D. (2024). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Analisis Pengaruh Pelatihan Soft Skills , Kepemimpinan Adaptif, dan Budaya Belajar Terhadap Kinerja Individu di Era Digital pada Industri Manufaktur di Cikarang Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*. 01(03), 102–105.
- Pirantika, D., Kusuma Wardhani, R., & Fajariah, N. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Riset Manajemen*, 1, 01–09.
- Prastiwi, A. Y., & Trisnawati, R. (2021). *Strategi peningkatan kinerja ukm*. 2, 78–85.
- Pratiwi, N. P., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(2), 1–10. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Purnama, D., Purwanto, B., Irwanto, A. K., & Manajemen, D. (2018). *Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Berdasarkan Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan dan Perencanaan Sumber Daya Strategy to Increase Company Performance Based on Sustainable Competative Advance (SCA) and Enterprice Resource Planning (ERP) men*. 9(1), 22–34.
- Puryana, P. P., & L., A. O. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 10(4), 430–438. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.400>
- Putri, B. A., & Ali, H. (2025). *Pengaruh Inovasi , Kepemimpinan dan Keunggulan Kompetitif terhadap Kinerja Perusahaan*. 3(1), 21–28.
- Putri, T. N., & Ali, H. (2024). Strategi Inovasi Produk, Aliansi Strategis, dan Diversifikasi Portofolio Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 2(2), 64–71.
- Rachmawati, E. (2023). *Gaya Kepemimpinan Adaptive Leadership Seorang Pemimpin ; Studi Literatur*. 1(3).
- Ramadhani, F. Y., & Ali, H. (2025). *Determinasi Keputusan Pembelian : Analisis Strategi Pemasaran , Perilaku Konsumen dan Teknologi terhadap Keputusan Pembelian*. 2(4), 145–155.
- Romadhon, A., Jumawan, Hadita, Lande, A., Sanjaya, H. T., Mardika, B. D., & Hermawan, M. R. (2023). Determinasi Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan di PT Erima Baja Jaya. *Maninvest : Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, Dan Investasi*, 1(2), 85–96.
- Silmi Kafah Aulia, Cris Kuntadi, & Rachmat Pramukty. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan: Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 45–56. <https://doi.org/10.54066/jura-itb.v1i2.368>
- Sulistiyowati, A., & Kiky Ayuning Pratiwi. (2022). Pengaruh Financial Knowledge, Income, dan Financial Attitude Terhadap Pengelolaan Keuangan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 36–48. <https://doi.org/10.31599/jiam.v18i1.1054>
- Susanto, P. C., Ni Nyoman, S., Hapzi, A., & Zahara, T. R. (2023). Urgensi Gaya

- Kepemimpinan Dalam Mengelola Institusi Pendidikan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 1(2), 41–50.
- Wibowo, P., & Ali, H. (2024). Pengaruh Aksesibilitas , Biaya Implementasi dan Kompetensi SDM terhadap Sistem Informasi Manajemen. 2(2), 84–96.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44.
<http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>
- Zuliyanti, I., Lumbanraja, L. S., & Amanda, D. (2024). Analisis Pengaruh Pelatihan Soft Skills, Kepemimpinan Adaptif, dan Budaya Belajar Terhadap Kinerja Individu di Era Digital pada Industri Manufaktur di Cikarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan/ E-ISSN: 3062-7788*, 1(3), 102-105.