

Pengaruh Pemeliharaan Karyawan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Cimb Niaga Jakarta Barat

Ninik Anggraini¹, Hadyati Harras², Angga Pratama³

Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail Korespondensi : dosen00976@unpam.ac.id¹

Submitted: 13th March 2026 | **Edited:** 26th May 2026 | **Issued:** 01st June 2026

Cited on: Anggraini, N., Harras, H., & Pratama, A. (2026). Pengaruh Pemeliharaan Karyawan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Cimb Niaga Jakarta Barat. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 5(1), 96-103.

ABSTRACT

The success of banking institutions depends on employee performance, which is influenced by various human resource factors such as employee maintenance and work motivation in improving service quality at PT. Bank CIMB Niaga West Jakarta. Objective: This study aims to analyze the influence of employee maintenance and work motivation on employee job performance at PT. Bank CIMB Niaga Jakarta Barat. Method: This research uses a quantitative associative approach with 60 respondents selected through census sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires and processed using SPSS version 25. Data analysis employed multiple linear regression. Results: The findings show that employee maintenance and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Work motivation is the most dominant variable influencing performance at PT. Bank CIMB Niaga Jakarta Barat. Conclusion: Improving employee maintenance programs and strengthening motivation strategies can enhance overall employee performance and organizational effectiveness in the banking sector. Implications: The study suggests that management should consistently improve employee welfare programs, provide adequate training, and enhance motivational incentives to sustain high performance levels and support long-term organizational success at PT. Bank CIMB Niaga Jakarta Barat in the competitive banking industry through continuous improvement and evaluation processes effectively and sustainability.

Keywords: Employee Maintenance, Work Motivation, Job Performance, HR Management, CIMB Niaga

PENDAHULUAN

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi, terutama pada sektor perbankan yang menuntut kualitas layanan tinggi dan efisiensi kerja. Dalam konteks perbankan modern, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor manajerial sumber daya manusia seperti pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja. Pemeliharaan karyawan mencakup upaya perusahaan dalam menjaga kesejahteraan, kenyamanan kerja, dan keberlangsungan hubungan kerja yang baik, sedangkan motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi semangat dan produktivitas karyawan (Prasojo dan Anggraini, 2025; Sari dan Andriani, 2020).

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait penurunan semangat kerja dan ketidakseimbangan dalam pengelolaan sumber daya

manusia di beberapa instansi perbankan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas kerja, motivasi karyawan belum sepenuhnya optimal sehingga berdampak pada fluktuasi kinerja (Setiawan et al., 2023). Selain itu, pemeliharaan karyawan yang kurang efektif juga dapat menyebabkan rendahnya loyalitas dan menurunnya produktivitas kerja (Ramadhani, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor manusia masih menjadi tantangan utama dalam peningkatan prestasi kerja.

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya masih menunjukkan variasi. Beberapa studi menemukan bahwa motivasi dan pemeliharaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Raihan et al., 2024; Baharuddin et al., 2019), sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat tidak langsung atau dipengaruhi oleh variabel mediasi seperti kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan (Medina-Garrido et al., 2023). Hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian yang menjadi dasar perlunya kajian lebih lanjut.

Gap penelitian dalam studi ini terletak pada masih terbatasnya penelitian yang secara spesifik menguji kombinasi variabel pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja dalam konteks perbankan, khususnya pada PT. Bank CIMB Niaga Jakarta Barat. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor industri manufaktur atau jasa umum, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi pada industri perbankan yang memiliki karakteristik kerja berbeda (Setiawan et al., 2023; Ramadhani, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi kekosongan tersebut.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor perbankan yang sangat kompetitif. Dalam era persaingan global, bank dituntut untuk memiliki karyawan dengan kinerja tinggi yang mampu memberikan layanan optimal kepada nasabah. Pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja menjadi faktor strategis yang harus dikelola secara efektif oleh manajemen perusahaan (Prasojo dan Anggraini, 2025). Tanpa pengelolaan yang baik, organisasi berisiko mengalami penurunan kinerja dan daya saing.

LANDASAN TEORI

Pemeliharaan karyawan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada upaya perusahaan dalam mempertahankan, meningkatkan, dan menjaga kesejahteraan karyawan agar tetap produktif dan loyal terhadap organisasi. Menurut Nugroho dan Lestari (2022), pemeliharaan karyawan mencakup berbagai aspek seperti kompensasi, keselamatan kerja, kesehatan, serta hubungan industrial yang harmonis. Wibowo (2023) menambahkan bahwa pemeliharaan karyawan yang baik akan menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator pemeliharaan karyawan secara umum meliputi kesejahteraan finansial, lingkungan kerja yang kondusif, jaminan kesehatan, serta kepuasan terhadap fasilitas kerja yang diberikan perusahaan. Putri dan Hidayat (2023) menjelaskan bahwa semakin baik perusahaan dalam mengelola aspek pemeliharaan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat retensi dan loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemeliharaan karyawan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kurniawan dkk. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti kebutuhan aktualisasi diri, serta faktor ekstrinsik seperti kompensasi dan penghargaan. Siregar dan Amalia (2025) menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan inisiatif, tanggung jawab, dan kreativitas karyawan dalam bekerja.

Indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan akan prestasi, pengakuan, tanggung jawab, serta peluang pengembangan diri. Yuliana dan Saputra (2019) menyebutkan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Selain itu, motivasi juga berperan sebagai penggerak utama perilaku kerja yang berorientasi pada pencapaian target organisasi.

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Firmansyah (2024) menjelaskan bahwa prestasi kerja dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan kerja sama. Semakin baik prestasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan antara pemeliharaan karyawan dan prestasi kerja dapat dijelaskan melalui teori kepuasan kerja, di mana pemeliharaan yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan loyalitas karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Pratama (2020) menemukan bahwa pemeliharaan karyawan yang optimal berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian, perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik.

Motivasi kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan prestasi kerja. Kurniawan dkk. (2021) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang telah ditetapkan. Siregar dan Amalia (2025) menambahkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin, produktivitas, dan kualitas hasil kerja karyawan dalam organisasi.

Secara simultan, pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Nugroho dan Lestari (2022) menegaskan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi akan menciptakan sinergi positif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang saling mendukung dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen berupa prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank CIMB Niaga Jakarta Barat sebanyak 60 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel yang diteliti. Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan dan analisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang digunakan layak dianalisis. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk melihat distribusi data, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terjadi korelasi antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan kesamaan varians residual. Setelah semua asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda yang dilanjutkan dengan uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu pemeliharaan karyawan, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,50. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel berada pada kategori sedang hingga kuat dan memiliki arah hubungan yang positif. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti hubungan antarvariabel tersebut bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan signifikan antara pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga peningkatan pada kedua variabel independen tersebut cenderung diikuti oleh peningkatan pada prestasi kerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu pemeliharaan karyawan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan prestasi kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha yang sangat tinggi, masing-masing sebesar 0,946; 0,951; dan 0,948, yang semuanya lebih besar dari nilai ketentuan minimum 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya (reliable) dalam mengukur setiap variabel penelitian. Dengan demikian, item-item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan stabil dan konsisten dalam menghasilkan data, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam pengujian hipotesis penelitian.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,106, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian yang meliputi variabel pemeliharaan karyawan, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik statistik parametrik, khususnya regresi linear berganda. Pemenuhan asumsi ini juga memperkuat validitas hasil analisis yang akan dilakukan pada tahap pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang diperoleh, yaitu $Y = -0,243 + 0,616X_1 + 0,376X_2$, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar -0,243

menunjukkan bahwa apabila variabel pemeliharaan karyawan (X1) dan motivasi kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan bernilai -0,243. Nilai konstanta ini menggambarkan kondisi awal variabel dependen tanpa adanya pengaruh dari variabel independen dalam model penelitian.

Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel pemeliharaan karyawan (X1) sebesar 0,616 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pemeliharaan karyawan, dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,616 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemeliharaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, di mana semakin baik pemeliharaan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,376 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja, dengan asumsi variabel pemeliharaan karyawan tetap, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,376 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan dengan pemeliharaan karyawan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank CIMB Niaga Jakarta Barat.

Uji Determinasi

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,949, dapat diartikan bahwa variabel pemeliharaan karyawan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 94,9%. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen dalam penelitian tergolong sangat kuat, karena sebagian besar perubahan pada prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut dalam model regresi yang digunakan.

Sementara itu, sisanya sebesar 5,1% (100% - 94,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam studi ini, seperti disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, maupun faktor personal karyawan lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap prestasi kerja karyawan, masih terdapat faktor lain yang juga turut berkontribusi terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan di PT. Bank CIMB Niaga Jakarta Barat.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) dalam analisis regresi, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pemeliharaan karyawan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian, secara statistik model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan.

Selain itu, hasil perbandingan antara nilai Fhitung sebesar 530,223 dengan Ftabel sebesar 3,16 menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar daripada Ftabel. Kondisi ini menguatkan keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua

variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank CIMB Niaga Jakarta Barat.

Temuan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor internal organisasi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Armstrong dan Taylor (2021) yang menyatakan bahwa efektivitas manajemen SDM sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam menjaga kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda, pemeliharaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perusahaan dalam memberikan perhatian terhadap kesejahteraan, fasilitas kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Dessler (2020), pemeliharaan karyawan merupakan bagian penting dari human resource management yang berfungsi menjaga stabilitas dan produktivitas tenaga kerja dalam organisasi.

Selanjutnya, motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, memiliki tanggung jawab yang lebih besar, serta berorientasi pada pencapaian target kerja. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis utama yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku individu dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pemeliharaan karyawan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja dan perhatian perusahaan terhadap karyawan menjadi faktor yang sangat menentukan dalam peningkatan kinerja. Noe et al. (2021) menegaskan bahwa employee retention dan employee well-being merupakan elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas organisasi jangka panjang.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kemampuan prediktif yang sangat kuat. Menurut Hair et al. (2019), nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi memiliki kecocokan yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

Meskipun demikian, terdapat sebagian kecil variasi prestasi kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh model penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi individu. Gibson et al. (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor organisasi dan individu yang saling berkaitan.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak dapat dipisahkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Luthans (2021) menjelaskan bahwa sinergi antara faktor motivasional dan kondisi kerja sangat penting dalam menciptakan kinerja organisasi yang optimal.

Temuan ini memperkuat teori expectancy yang menyatakan bahwa karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi oleh organisasi. Vroom dalam Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa motivasi individu sangat dipengaruhi oleh persepsi terhadap hasil kerja dan penghargaan yang diterima, yang berkaitan erat dengan pemeliharaan karyawan.

Dalam konteks PT. Bank CIMB Niaga Jakarta Barat, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penerapan kebijakan pemeliharaan karyawan yang efektif dan pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan loyalitas serta produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan Armstrong dan Taylor (2021) yang menekankan pentingnya strategic human resource management dalam sektor jasa, khususnya perbankan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan kedua aspek tersebut secara berkelanjutan untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih baik dan berdaya saing tinggi di industri perbankan yang semakin kompetitif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pemeliharaan karyawan dan peningkatan motivasi kerja memiliki peran strategis dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal di lingkungan perbankan. Temuan ini mengandung makna bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis pekerjaan, tetapi juga oleh sejauh mana perusahaan mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan serta mendorong semangat kerja karyawan secara berkelanjutan. Implikasinya, perusahaan perlu memandang pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja sebagai investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kualitas layanan, sehingga pada akhirnya memperkuat daya saing organisasi di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2019). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 1–12.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Firmansyah, E. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 88–102.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Boston: Cengage Learning.
- Kurniawan, D., Setyawan, A., & Rizky, M. (2021). The effect of motivation and work environment on employee performance. *International Journal of Business and Management*, 9(4), 120–134.

- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2023). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Journal of Management Studies*, 60(3), 455–478.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill.
- Nugroho, A., & Lestari, P. (2022). Employee maintenance and its impact on organizational performance. *Journal of Human Resource Management*, 10(2), 55–68.
- Prasojo, D. S., & Anggraini, N. (2025). Pengaruh pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Timur Law Office Depok. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 8(2), 112–120.
- Pratama, I. (2020). Pengaruh pemeliharaan karyawan terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 200–214.
- Putri, S., & Hidayat, R. (2023). Manajemen pemeliharaan karyawan dalam meningkatkan loyalitas kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 33–47.
- Raihan, D. I., Hendriani, S., & Roesdy, R. (2024). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(2), 145–158.
- Ramadhani, G. A. A. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 5(3), 233–245.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Sari, M. M., & Andriani, R. (2020). Analisis pengaruh motivasi kerja dan upaya pemeliharaan terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 7(2), 89–97.
- Setiawan, M. A., Ubaidillah, H., & Kusuma, K. A. (2023). Meningkatkan kinerja karyawan di Indonesia: Studi tentang determinan dan implikasinya. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, 5(2), 101–115.
- Siregar, H., & Amalia, N. (2025). The role of work motivation in improving employee performance. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 1–15.
- Vroom, V. H. (dalam Robbins & Judge, 2019). *Expectancy Theory of Motivation*.
- Wibowo, T. (2023). Employee maintenance system and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 6(2), 77–90.
- Wulan, D. R., Imelda, S., & Tamba, M. (2023). Peningkatan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh penempatan kerja, pelatihan, loyalitas dan reward. *Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan*, 4(3), 210–220.
- Yuliana, M., & Saputra, B. (2019). Motivation and its effect on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 101–115.