



**PENGARUH PEMELIHARAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
BINTANG TIMUR LAW OFFICE DEPOK**

***THE EFFECT OF EMPLOYEE MAINTENANCE AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT BINTANG
TIMUR LAW OFFICE DEPOK COMPANY***

Dimas Seto Prasajo¹, Ninik Anggraini²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dimassetoprasajo@gmail.com^{1*}, dosen00976@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 06-08-2025

Revised : 07-08-2025

Accepted : 09-08-2025

Pulished : 12-08-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of employee maintenance and work motivation on employee performance at Bintang Timur Law Office in Depok, both partially and simultaneously. The method used in this study is a quantitative approach with an associative method. The population in this study consists of 60 respondents, and the sampling technique used is saturated sampling, where the entire population is used as the sample in this research. Data analysis employs validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. Based on the analysis results, the regression equation obtained is $Y = -0.243 + 0.616X_1 + 0.376X_2$. This indicates that the regression coefficient for employee maintenance is positive at 0.616, and the regression coefficient for work motivation is also positive at 0.376. The simultaneous determination coefficient value, or its contribution, is 0.949 or 94.9%, indicating that employee maintenance and work motivation together contribute 94.9% to employee performance, while the remaining 6.1% is influenced by other factors. In the partial test results (t-test), the effect of employee maintenance on employee performance shows a $t_{count} > t_{table}$ ($28.548 > 2.002$) with a significance value of $0.00 < 0.05$, meaning that employee maintenance has an effect on employee performance. The partial test results (t-test) for the effect of work motivation on employee performance show a $t_{count} > t_{table}$ ($24.250 > 2.002$) with a significance value of $0.00 < 0.05$, indicating that work motivation affects employee performance. The simultaneous test results (F-test) show $F_{count} > F_{table}$ ($530.223 > 3.16$) with a significance value of $0.000 < 0.05$. This states that H_{a3} is accepted, meaning that employee maintenance and work motivation simultaneously affect employee performance at Bintang Timur Law Office in Depok.

Keywords: *Employee Maintenance, Work Motivation, and Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh pemeliharaan Karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada perusahaan Bintang Timur Law Office Depok baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 60 responden dengan pendekatan asosiatif, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan



uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis, didapat nilai persamaan regresi $Y = -0,243 + 0,616X_1 + 0,376X_2$. dapat diartikan nilai koefisien regresi pemeliharaan karyawan bernilai positif yaitu 0,616 dan nilai koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif yaitu 0,376. Nilai koefisien determinasi secara simultan atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,949 atau 94,9% menunjukkan bahwa Pemeliharaan Karyawan dan Motivasi Kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 94,9% terhadap Prestasi Kerja, sementara sisanya sebesar 6,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam hasil uji parsial (Uji t) pengaruh Pemeliharaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($28,548 > 2,002$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang artinya pemeliharaan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan hasil uji parsial (Uji t) pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($24,250 > 2,002$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil Uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($530,223 > 3,16$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa H_{a3} diterima yang artinya pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja secara (bersama-sama) simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Bintang Timur Law Office Depok

Kata Kunci : Pemeliharaan Karyawan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan di berbagai bidang, baik industri, perdagangan, maupun jasa, selalu berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan baik (Mangkunegara, 2016). Dengan demikian, sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam operasi perusahaan. Manusia adalah penggerak dan penentu arah perusahaan (Sutrisno, 2016). Karena pentingnya peran manusia dalam pekerjaan, perhatian dari pemimpin sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia diharapkan mampu mengatasi berbagai tantangan, memanfaatkan peluang, dan memenuhi tuntutan kebutuhan, terutama dari lingkungan kerjanya (Noor, 2023).

Perusahaan Bintang Timur Law Office merupakan kantor Hukum dengan spesialisasi mediasi perbankan legal, yang berfokus pada pelayanan dan kualitas. Perusahaan ini melibatkan tim serta pengacara atau advokat yang bergabung untuk menawarkan bantuan hukum kepada individu, bisnis, atau organisasi. Sehingga perusahaan ini berupaya dalam menjaga konsistensitas kualitas sumber daya manusia sehingga semua aspek yang diperlukan dapat mendukung kinerja secara optimal.

Prestasi kerja merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas dan produktivitas tenaga kerja di sebuah perusahaan. Menurut (Suwanto dkk.,2022), penilaian prestasi kerja karyawan bisa menjadi motivasi untuk karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Penilaian prestasi kerja dapat membantu seorang pimpinan dalam mengantisipasi dan mencegah ketidakpuasan karyawan. Menurut Hasibuan dalam (Tomi Arianto & Agus Sutardjo, 2024) Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat prestasi kerja dapat dilihat dari pencapaian target, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kepuasan klien terhadap layanan yang diberikan. Peningkatan prestasi kerja sangat bergantung pada sistem evaluasi yang diterapkan perusahaan, pemberian



umpan balik secara berkala, serta adanya dukungan lingkungan kerja yang kondusif (Kristianti et al., 2021).

Berikut data prestasi kerja pada perusahaan Bintang Timur Law Office:

Tabel 1. Data Prestasi Kerja Perusahaan Bintang Timur Law Office Dalam 3 tahun

Aspek	2021	2022	2023
	Predikat		
Kualitas hasil pekerjaan yang baik	B	C	C
Kemampuan komunikasi dan kerja sama tim	B	C	C
Manajemen waktu dan pemenuhan deadline	C	B	C
Tanggung jawab pada pekerjaan	B	B	B
Kepuasan klien dan umpan balik	B	B	B
Rata-rata	B	B	C

Sumber : Bintang Timur Law Office Depok, 2024

Rincian penjelasannya disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2. Kriteria Penilaian

Rentang Nilai	Deskripsi	Predikat
90 - 100	Sangat Baik	A
80 – 89	Baik	B
70 – 79	Cukup	C
60 – 69	Kurang	D
0 - 59	Gagal	E

Sumber : Bintang Timur Law Office Depok, 2024

Berdasarkan data prestasi kerja karyawan dalam table 1 selama tiga tahun terakhir (2021–2023), bahwa terjadi penurunan prestasi kerja pada beberapa aspek penilaian. Rata-rata prestasi kerja karyawan menurun dari predikat B pada tahun 2021 dan 2022 menjadi C pada tahun 2023. Penurunan ini tampak jelas pada aspek kualitas hasil pekerjaan serta kemampuan komunikasi dan kerja sama tim, yang awalnya berada pada predikat B di tahun 2021, kemudian turun menjadi C pada dua tahun berikutnya. Aspek manajemen waktu dan pemenuhan deadline menunjukkan fluktuasi, yakni dari C pada 2021 meningkat ke B pada 2022, namun kembali menurun ke C di tahun 2023, yang mencerminkan ketidakstabilan dalam pengelolaan waktu kerja. Sementara itu, aspek tanggung jawab terhadap pekerjaan serta kepuasan klien dan umpan balik menunjukkan konsistensi dengan tetap berada pada predikat B sepanjang periode tiga tahun tersebut. Meskipun terdapat aspek yang stabil, penurunan rata-rata prestasi kerja yang menandakan perlunya evaluasi, baik dari sisi individu maupun sistem kerja secara keseluruhan.

Ketidakstabilan pada beberapa aspek Prestasi Kerja karyawan menunjukan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan (Haryadi et al., 2022). Salah satunya adalah kebijakan pemeliharaan karyawan yang diterapkan oleh Perusahaan. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar



mereka tetap royal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan Perusahaan (Hasibuan dalam Supriadi Siagian, 2019). Menurut (Heryanto, 2021), program pemeliharaan karyawan merupakan strategi sistematis yang dirancang untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan institusi. Dengan melakukan pemeliharaan karyawan yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya dapat berkinerja maksimal dan memberikan kontribusi yang berarti bagi kesuksesan perusahaan (Novianti et al., 2023).

Berikut data pemeliharaan karyawan yang dilakukan Perusahaan Bintang Timur Law Office:

Tabel 3. Program Pemeliharaan Karyawan Perusahaan Bintang Timur Law Office

PROGRAM	JENIS	PESERTA AKTIF	KETERANGAN
Pelatihan	Soft Skill Training	Staff Office, Staff Office Paralegal	Kegiatan Pelatihan Ini dilakukan setiap 1 tahun dengan melatih soft skill pada bidangnya dan melakukan seminar
Benefit	Bonus Bulanan	Semua divisi (berdasarkan performa)	Pemberian Bonus ini dilakukan setiap bulan atau closingan, dengan nilai 2-4 x gaji sesuai performa kinerja.
Jenjang Karir	Promosi Jabatan	Staff Office, Staff Paralegal	Peluang Promosi Jabatan Ini diberikan kepada karyawan yang memiliki potensi dan telah bekerja min. 2 tahun.

Sumber : Bintang Timur Law Office Depok, 2024

Berdasarkan tabel 3 terdapat 3 (tiga) program dalam pemeliharaan karyawan, yaitu pelatihan, benefit, dan jenjang karir. Dalam aspek pelatihan Perusahaan rutin mengadakan *soft skill training* dan seminar setiap tahun untuk meningkatkan keterampilan *interpersonal* karyawan dan memperbarui wawasan hukum yang diikuti oleh Staff Office dan Staff Office Paralegal. Dari sisi benefit, Perusahaan memberikan bonus bulanan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian kinerja mereka. Selain itu, perusahaan juga menyediakan jenjang karir yang diberikan dalam bentuk promosi jabatan bagi karyawan dari divisi tertentu yang memiliki potensi dan telah bekerja minimal dua tahun. Kebijakan ini menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan serta memotivasi mereka agar terus berkembang dalam kariernya.

Selain pemeliharaan karyawan, motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong prestasi dan mengarahkan potensi karyawan untuk bekerja secara produktif (Ninik Anggraini et al., 2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 39,9% (Suwanto et al., 2021). Menurut (Hasibuan dalam Fransiska, 2020) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan. Penelitian lain juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,2% (Suwanto et al., 2022). Dengan itu perusahaan perlu mengembangkan strategi motivasi yang beragam, baik melalui



penghargaan finansial maupun non-finansial. Dengan demikian, karyawan tidak hanya akan merasa dihargai, tetapi juga termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Berikut data pemberian Motivasi kerja perusahaan Bintang Timur Law Office:

Tabel 4. Data Motivasi Kerja Perusahaan Bintang Timur Law Office-Depok Selama 3 Tahun

No	Jenis Pemberian Motivasi	2021		2022		2023	
		Iya	Tidak	Iya	Tidak	Iya	Tidak
1	Gaji Sesuai Upah Minimum		V		V		V
2	Insenif / Bonus	V		V		V	
3	Jenjang Karir		V	V			V
4	Asuransi Kesehatan	V		V		V	
5	Reward / Penghargaan	V		V		V	
6	Family Gathering	V		V		V	

Sumber : Bintang Timur Law Office Depok, 2024

Berdasarkan pada tabel 4 terdapat enam jenis pemberian motivasi kerja yang diberikan selama tiga tahun terakhir, yakni 2021, 2022, dan 2023. Jenis motivasi berupa gaji sesuai upah minimum tidak diberikan selama tiga tahun berturut-turut. Sebaliknya, pemberian insentif atau bonus selalu dilakukan di ketiga tahun tersebut. Jenjang karir hanya diberikan pada tahun 2022, sedangkan pada 2021 dan 2023 tidak ada pemberian motivasi berupa jenjang karir. Sementara itu, asuransi kesehatan, *reward* atau penghargaan, serta *family gathering* secara konsisten diberikan pada tahun 2021, 2022, dan 2023. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas bentuk motivasi selain gaji sesuai upah minimum dan jenjang karir telah dilakukan secara konsisten oleh perusahaan sepanjang tiga tahun terakhir

Motivasi kerja yang tinggi dapat memperkuat komitmen karyawan untuk memberikan hasil terbaik, yang secara langsung berdampak pada peningkatan prestasi kerja (Suwanto, 2019). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kristianti et al., 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan strategi pemeliharaan karyawan serta menerapkan kebijakan yang mendorong motivasi kerja guna mencapai hasil kerja yang optimal dan berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk lebih lanjut melakukan penelitian dengan Judul : “Pengaruh Pemeliharaan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Bintang Timur Law Office Depok”.

Kajian Pustaka

1. Pemeliharaan Karyawan

Menurut Edwin B. Flippo dalam Rosalena (2021:20), pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pemeliharaan karyawan adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk merawat, menjaga, dan mengelola karyawan agar tetap produktif dan berkontribusi secara optimal dalam



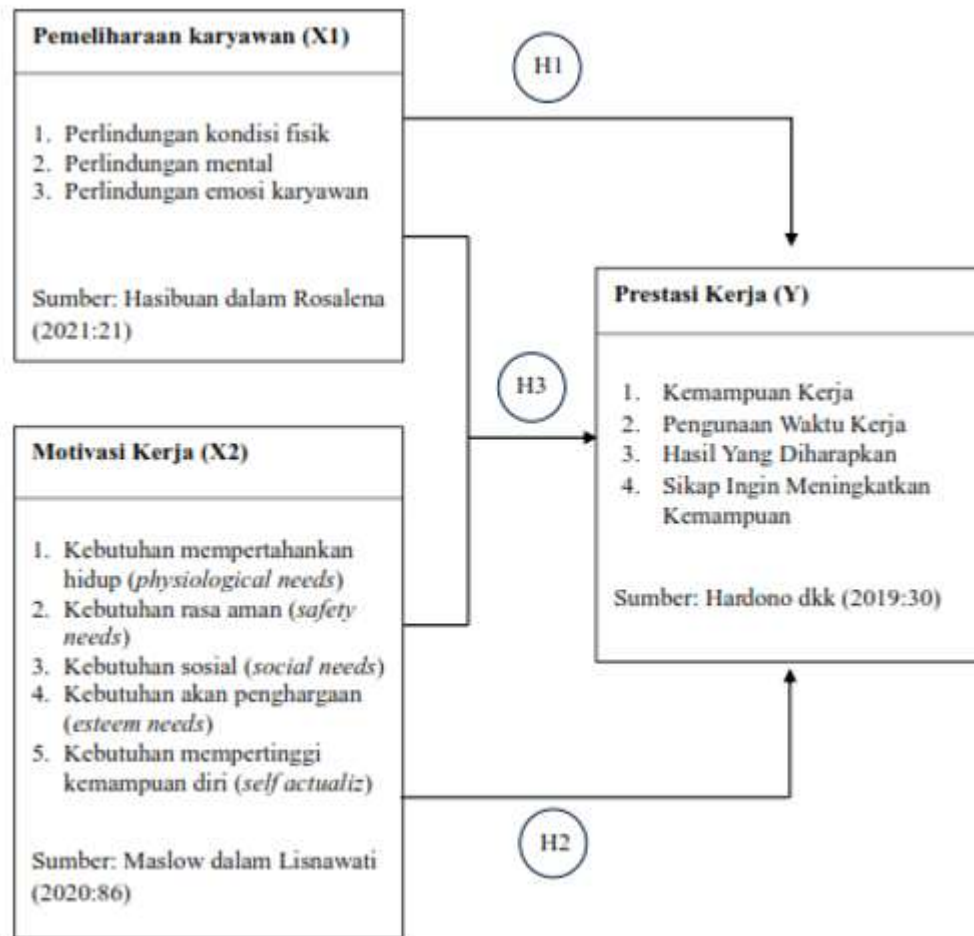
lingkungan kerja. Pemeliharaan karyawan meliputi aspek-aspek seperti perawatan kesehatan, pengembangan keterampilan, peningkatan kesejahteraan, serta pengelolaan hubungan kerja yang baik. Dengan melakukan pemeliharaan karyawan yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya dapat berkinerja maksimal dan memberikan kontribusi yang berarti bagi kesuksesan perusahaan

2. Motivasi

Menurut Hasibuan (2020:184), “motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki”. Menurut Lisnawati (2022:40), “motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang atau sekelompok orang melakukan suatu kegiatan”. Menurut Abbas (2023:47) “Motivasi dapat didefinisikan sebagai sebuah proses yang berasal dari unsur psikologis seseorang dimana kemudian dorongan psikologis ini akan mengarahkan, dan menetapkan tindakan seseorang terhadap apa yang menjadi tujuannya”.

3. Prestasi Kerja

Menurut Sari (2019:41), Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan dengan kemampuan yang lebih diambil dari kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Wulandari dan Saragih (2023:155), Prestasi kerja merupakan gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat. Menurut Menurut Hasibuan dalam Efrizal dan Suharti (2023:105), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis Penelitian

- Ha1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemeliharaan karyawan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y).
- Ho1: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemeliharaan karyawan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y).
- Ha2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap Prestasi kerja (Y).
- Ho2: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y).
- Ha3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemeliharaan karyawan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y).
- Ho3: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemeliharaan karyawan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y).



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden Karyawan Perusahaan Bintang Timur Law Office Depok. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, mean score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis *Descriptive Statistic*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemeliharaan Karyawan (X1)	60	14	50	38.23	9.562
Motivasi Kerja (X2)	60	13	50	38.60	9.894
Prestasi Kerja (Y)	60	12	50	37.80	9.731
Valid N (listwise)	60				

Pemeliharaan Karyawan diperoleh varians minimum sebesar 14 dan varians maximum 50 dengan mean score sebesar 38,23 dengan standar deviasi 9,562.

Motivasi kerja diperoleh varians minimum sebesar 13 dan varians maximum 50 dengan mean score sebesar 38,60 dengan standar deviasi 9,894.

Prestasi kerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 12 dan varians maximum 50 dengan mean score sebesar 37,80 dengan standar deviasi 9,731.

2. Analisis Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pemeliharaan karyawan(X1) Terhadap Prestasi kerja karyawan(Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.204	1.357		.881
	Pemeliharaan Karyawan	.983	.034	.966	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,204 + 0,983 X_1$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan :

- Konstanta a menunjukkan nilai sebesar 0,204 artinya apabila pemeliharaan karyawan itu konstan atau tetap, maka nilai variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,204 poin.
- Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Pemeliharaan Karyawan) adalah 0,983 bernilai positif, sehingga jika variabel Pemeliharaan Karyawan (X_1) mengalami kenaikan 1 nilai, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,983 poin.



Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja(X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.580	1.541		1.025
	Motivasi Kerja	.938	.039	.954	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1.580 + 0,938 X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan :

- Konstanta a menunjukkan nilai sebesar 1.580, artinya apabila Prestasi Kerja itu konstan atau tetap, maka nilai variabel prestasi kerja (Y) sebesar 1.580 poin.
- Nilai koefisien regresi variabel X_2 (Motivasi Kerja) adalah 0,938 bernilai positif, sehingga jika variabel Motivasi Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,938 poin.

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Pemeliharaan Karyawan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.243	1.204		.841
	Pemeliharaan Karyawan	.616	.094	.605	.000
	Motivasi Kerja	.376	.090	.382	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = -0,243 + 0,616X_1 + 0,376X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -0,243 diartikan jika pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai prestasi kerja karyawan sebesar -0,243 point.
- Koefisien regresi pemeliharaan karyawan sebesar 0,616, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pemeliharaan karyawan sebesar 0,616 maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,616 point.
- Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,376, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi kerja sebesar 0,376 maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,376 point.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:



Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Correlations		Pemeliharaan Karyawan (X1)	Prestasi Kerja (Y)
Pemeliharaan Karyawan	Pearson Correlation	1	.966**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.966**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,966 artinya pemeliharaan karyawan memiliki hubungan sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Correlations		Motivasi Kerja (X2)	Prestasi Kerja (Y)
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.954**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.954**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,954 artinya motivasi kerja memiliki hubungan sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pemeliharaan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.947	2.236

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pemeliharaan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,974 artinya pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja memiliki hubungan sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.932	2.529

a. Predictors: (Constant), Pemeliharaan Karyawan



Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,934 artinya pemeliharaan karyawan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 93,4% terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.909	2.940

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,910 artinya motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 91% terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pemeliharaan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.947	2.236

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pemeliharaan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,949 artinya pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 94,9% terhadap prestasi kerja karyawan.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.204	1.357		.881
	Pemeliharaan Karyawan	.983	.034	.966	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (28.548 > 2,002), dengan demikian hipotesis H_0^1 ditolak dan H_a^1 diterima maka terdapat pengaruh yang signifikan antara pemeliharaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.580	1.541		.309
	Motivasi Kerja	.938	.039	.954	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (24,250 > 2,002), dengan demikian hipotesis H_0^2 ditolak dan H_a^2 diterima maka terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan diterima.


b. Pengujian Hipotesis (Uji f)
Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Pemeliharaan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5302.581	2	2651.291	530.223	.000 ^b
	Residual	285.019	57	5.000		
	Total	5587.600	59			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pemeliharaan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (530,223 > 3,16), dengan demikian hipotesis H_0^3 ditolak dan H_a^3 diterima maka terdapat pengaruh yang signifikan antara pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai persamaan regresi $Y = 1,580 + 0,938 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,954 menunjukkan bahwa terdapat hubungan pada tingkat sangat kuat antara variabel independen (X_2) dan variabel dependen (Y). Sementara itu, nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,910 atau 91% menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 91%, sedangkan sisanya sebesar 9% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 24,250 > t_{tabel} 2,002$, sehingga H_0^2 ditolak dan H_a^2 diterima, dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja di Perusahaan Bintang Timur Law Office Depok
2. Pemeliharaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai persamaan regresi $Y = 0,204 + 0,983 X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,966 menunjukkan bahwa terdapat hubungan pada tingkat sangat kuat antara variabel independen (X_1) dan variabel dependen (Y). Sementara itu, nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,934 atau 93,4% menunjukkan bahwa kontribusi Pemeliharaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja sebesar 93,4%, sedangkan sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 28,548 > t_{tabel} 2,002$, sehingga H_0^1 ditolak dan H_a^1 diterima, dapat diartikan bahwa Pemeliharaan Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja di Perusahaan Bintang Timur Law Office Depok
3. Pemeliharaan Karyawan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -0,243 + 0,616X_1 + 0,376X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,974 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi simultan sebesar 0,949 atau 94,9% menunjukkan bahwa Pemeliharaan Karyawan dan Motivasi Kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 94,9% terhadap Prestasi Kerja, sementara sisanya sebesar 6,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis simultan, diperoleh bahwa $F_{hitung} 530,233 > F_{tabel} 3,16$, sehingga H_0^3 ditolak dan H_a^3 diterima, dapat diartikan bahwa Pemeliharaan Karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan di Perusahaan Bintang Timur Law Office Depok.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45-55.
- Anggraini, N., Sunarsi, D., & Nurjaya, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 6(2), 1-10.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Hasibuan, M. S. P. dalam Supriadi Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M., & Latip. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Bukit Kayu Kapur, Kota Dumai. *Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 184-187.
- Heryanto, H. (2021). Program Pemeliharaan Karyawan dalam Mencapai Tujuan Institusi. *El-Ecosy: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 8(1), 45-62.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Lisnawati, E., & Patandung, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 8(1), 33-55.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Prestasi Kerja SDM*. Cetakan ketujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Noor, A. (2023). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). *ResearchGate Publication*, March 2023.
- Novianti, R. D., Djaelani, A. K., & Hardaningtyas, R. T. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur di Pasuruan). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(2), 15-28.
- ROSALENA, M. (2021). *Pengaruh Pengembangan dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Ace Hardware Indonesia cab. Mall Green Pramuka Square)*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Sari, M. M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Upaya Pemeliharaan Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan Non Medis Di rumah Sakit Katolik Budi Rahayu Blitar . *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, Hal. 306-323, Vol. 5, No. 3, E-ISSN: 2407-2680 .
- Siagian, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana



- Sopandi, A., Anggraini, N., & Abidin, A. Z. (2024). The Influence Of Communication And Motivation On Employee Performance. *IJME JOURNAL*, pISSN: 2829-0399, eISSN: 2829-0526, Page 01-08.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Abadi Lestari di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 245-258.
- Suwanto, Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Haryadi, R. N. (2021). Pengaruh Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pratama Gemilang Bekasi. *JENIUS*, e-ISSN: 2598-9502, Vol. 5, No. 2.
- Wulandari, D., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan). *Manajemen Kreatif Jurnal*, Hal. 154-165, Vol. 1, No. 1, E-ISSN: 2963-9654.