

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan CV. Putra Perkasa. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda menggunakan program pengolahan data SPSS 25.0 for windows dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Dari hasil uji t kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, semakin baik kompensasi CV. Putra Perkasa maka retensi karyawan juga akan semakin baik.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Dari hasil uji t motivasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, semakin baik motivasi karyawan CV. Putra Perkasa maka retensi karyawan juga akan semakin baik.
3. *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Dari hasil uji t *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, semakin baik *perceived organizational support* karyawan CV. Putra Perkasa maka retensi karyawan juga akan semakin baik.
4. Secara simultan atau bersama-sama Retensi Karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi, Motivasi dan *Perceived Organizational Support*.

5. Dari ketiga variabel bebas yaitu Kompensasi, Motivasi dan *Perceived Organizational Support* yang memberikan pengaruh paling besar terhadap Retensi Karyawan CV. Putra Perkasa adalah variabel Kompensasi.

## 5.2. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan, penulis dapat memberikan saran diantaranya :

1. CV. Putra Perkasa jika ingin meningkatkan retensi karyawan, maka harus memprioritaskan kebijakan tentang pemberian kompensasi kepada karyawan. CV. Putra Perkasa harus memberikan kompensasi dengan mengedepankan aspek keseuaian, kelayakan dan berkeadilan, karena dalam model regresi dalam penelitian ini, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang paling besar diantara variabel bebas lainnya.
2. Saran ke peneliti selanjutnya, terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi retensi karyawan, mungkin bisa dicoba untuk mencari faktor lain yang dapat memberikan pengaruh lebih besar terhadap retensi karyawan seperti kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi.