

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Melalui hasil penelitian dari Pengaruh Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Retensi Karyawan Pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 145, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y) pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Walau kompensasi kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y), tetapi kompensasi kerja tetap berdampak positif terhadap retensi karyawan (Y). Hal tersebut menandakan kompensasi tetap bisa meningkatkan retensi karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y) pada DPRD Kota Tangerang Selatan. Artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat, maka retensi karyawan akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan memiliki keamanan dan kenyamanan yang baik maka retensi karyawannya berpotensi meningkat.
3. Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y) pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka retensi karyawan akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja setiap karyawan terus meningkat, maka tingkat retensi karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan berpotensi tinggi.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Bagi Instansi**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis data terkait “Pengaruh Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Retensi Karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan”, maka saran bagi instansi yang akan diberikan sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan agar instansi dapat memperhatikan gaji yang diberikan kepada karyawan agar tingkat retensi karyawan terus meningkat. Dengan membawa saran terkait Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah mengenai gaji karyawan honorer untuk ditingkatkan sesuai pekerjaan yang diberikan kepada pemerintah pusat daerah dengan acuan Upah Minimum Kota (UMK).
2. Peneliti menyarankan untuk meningkatkan lingkungan kerja non fisik dari segi hubungan kerja antara atasan dengan bawahan agar tingkat retensi karyawan terus meningkat.
3. Peneliti menyarankan instansi terus meningkatkan motivasi kerja karyawannya dari segi pemanfaatan waktu dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan strategi-strategi yang harus dibuat instansi mengenai peningkatan motivasi kerja karyawan agar tingkat retensi karyawan terus meningkat.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis data terkait “Pengaruh Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Retensi Karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan”, maka saran bagi peneliti selanjutnya yang akan diberikan sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat melihat kembali kecocokan pada tiap model penelitiannya sesuai dengan fenomena terjadi pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.

2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari fenomena sebanyaknya dapat dengan menggunakan metode wawancara yang bertujuan agar mendapatkan informasi yang meyakinkan untuk mendukung hasil dari penelitian.
3. peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyajikan dengan metode dan variabel lainnya, sehingga hasila analisa akan menghasilkan jawaban yang berbeda untuk tambahan informasi terbaru.

