

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan *Food and Beverage* di Tangerang Selatan)

Mohammad Zein Saleh^{*1}, Muhammad Farhan²

¹²Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia

*e-mail: zein.saleh@upj.ac.id¹, mfarhan02crv@gmail.com²

Abstract. *This research explores the influence of compensation and motivation on employee productivity in the Food & Beverage industry in South Tangerang. Employing a quantitative method with a sample of 100 respondents, regression analysis results indicate that both compensation and motivation significantly contribute positively to productivity. Compensation contributes by 0.146 units, while motivation contributes by 0.119 units to the increase in productivity. Although the model explains only around 20.5% of the variation in productivity, the study provides significant insights. It is concluded that fair compensation policies and enhanced motivation can boost employee performance. Despite unexplained variations, these findings offer a foundation for companies to improve human resource management policies.*

Keywords: *Compensation, Motivation, Productivity, Food & Beverage, South Tangerang.*

Abstrak. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di industri Food & Beverage Tangerang Selatan. Melalui metode kuantitatif dengan sampel 100 responden, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun motivasi memiliki dampak positif signifikan terhadap produktivitas. Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 0.146 satuan, sementara motivasi sebesar 0.119 satuan terhadap peningkatan produktivitas. Meskipun model hanya menjelaskan sekitar 20.5% variasi dalam produktivitas, penelitian ini memberikan wawasan yang signifikan. Disimpulkan bahwa kebijakan kompensasi yang adil dan peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun masih ada variasi yang tidak dijelaskan, temuan ini memberikan dasar bagi perusahaan untuk memperbaiki kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Produktivitas, Food & Beverage, Tangerang Selatan.

1. PENDAHULUAN

Saat ini, dunia bisnis menuntut agar menciptakan tingkat kinerja karyawan yang optimal guna mengembangkan perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya menjadi kunci keberhasilan. Ada beberapa faktor yang memengaruhi keberhasilan perusahaan, dan salah satu faktor krusial adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan sebagai pelaku dari perencanaan hingga evaluasi, memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kehadiran sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran yang sangat vital, di mana tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan berbagai aktivitas perusahaan (Suwati, 2013).

Potensi yang dimiliki setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dioptimalkan agar menghasilkan output yang maksimal. Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, melainkan lebih pada peran manusia yang menjalankan tugas tersebut. Kinerja individu karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan suatu organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan

akan berusaha secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan berdasarkan kemampuan teknis mereka, yang mencakup pengalaman dan pelatihan sebelumnya (Astuti & Sudharma, 2013). Kinerja yang kurang memuaskan dari seorang karyawan dapat secara langsung mempengaruhi kegiatan suatu organisasi atau perusahaan, mengakibatkan gangguan pada stabilitasnya. Jika masalah tersebut tidak ditangani dengan baik, dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut (Farida & Hakim, 2022).

Menurut Fauzany & Hatimatunnisani, (2022) kompensasi yang adil dan memadai memainkan peran sentral dalam meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan nilai dan kontribusi karyawan, perusahaan menciptakan atmosfer di mana karyawan merasa diakui dan dihargai. Hal ini menjadi pendorong penting untuk meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, kompensasi juga berfungsi sebagai motivator finansial yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai dan melebihi target kinerja mereka. Dengan memberikan insentif finansial, seperti bonus dan tunjangan, perusahaan memberikan dorongan ekstra untuk karyawan bekerja lebih keras dan berkinerja optimal. Selain itu, kompensasi yang kompetitif juga membantu perusahaan dalam menarik dan mempertahankan bakat terbaik, menciptakan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan berkelanjutan.

Motivasi karyawan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih terlibat dengan pekerjaan mereka, menciptakan hubungan yang positif antara individu dan organisasi (Septiawan & Mudasyir, 2018). Dorongan intrinsik, seperti keinginan untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional, menjadi pendorong utama untuk karyawan bekerja lebih keras dan berkontribusi maksimal. Selain itu, Manurung, C. (2021) juga menjelaskan bahwa motivasi memiliki dampak signifikan pada kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Karyawan yang termotivasi merasa berdaya untuk mencari solusi baru, memberikan ide-ide segar, dan berpartisipasi aktif dalam perbaikan proses. Dorongan untuk belajar dan berkembang yang berasal dari motivasi membantu menciptakan budaya kerja yang progresif, di mana setiap individu merasa didorong untuk terus tumbuh dan berkontribusi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tyas (2022) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kamijaya Mitra Utama Tangerang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi

yang adil dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sumarno (2023) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Estika Pulau Mas Tegal. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang adil, motivasi yang tinggi, dan kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sektor industri Food & Beverage di Tangerang Selatan mengalami pertumbuhan pesat, yang tercermin dari berkembangnya berbagai coffee shop dan gerai makanan, baik dalam skala besar maupun kecil. Fenomena ini tidak hanya menciptakan peluang ekonomi baru tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap keberlanjutan pertumbuhan sektor tersebut. Coffee shop menjadi salah satu elemen kunci dalam mengubah lanskap kuliner Tangerang Selatan. Dengan suasana yang nyaman, variasi menu yang inovatif, dan seringkali menyediakan fasilitas untuk bekerja atau bersosialisasi, coffee shop telah menjadi tujuan populer bagi penduduk lokal dan pengunjung. Tidak hanya coffee shop, tetapi gerai makanan seperti restoran besar dan warung kecil juga turut serta berkontribusi pada perubahan ini. Restoran dengan konsep unik, menu khas, atau pelayanan yang ramah menjadi daya tarik bagi konsumen. Ragam jenis kuliner, mulai dari makanan lokal hingga internasional, memberikan variasi menarik bagi selera konsumen yang semakin beragam.

Dalam konteks ini, penelitian mengenai dampak kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di industri Food & Beverage di Tangerang Selatan menjadi relevan. Pertumbuhan yang cepat dalam sektor ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, di mana faktor-faktor seperti kompensasi yang memadai dan motivasi yang tinggi menjadi kunci untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai dampak kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja menjadi sangat penting untuk mendukung keberlanjutan pertumbuhan industri Food & Beverage di Tangerang Selatan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Jenis kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial mencakup segala bentuk imbalan yang dapat diukur secara moneter, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif. Di sisi lain, kompensasi non-finansial melibatkan imbalan yang

tidak dapat diukur dalam bentuk uang, seperti kesempatan untuk pengembangan, pengakuan, dan perasaan memiliki.

Putra dan Widyawati (2020) mendefinisikan variabel kompensasi sebagai penilaian individu terhadap berbagai paket imbalan yang diberikan oleh organisasi sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan. Handoko (2015) menjelaskan kompensasi sebagai bentuk balas jasa yang diterima karyawan, dapat berupa uang, barang, atau kesempatan. Kompensasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dengan aspek finansial dan non-finansial keduanya memainkan peran dalam menciptakan motivasi dan kepuasan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Mulyasa dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kompetensi dan Profesionalisme SDM" (2016), motivasi didefinisikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti keinginan untuk belajar dan berkembang, atau ekstrinsik, seperti penghargaan atau pengakuan. Robbins dan Judge dalam "Perilaku Organisasi" (2013) juga mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan, bisa bersumber dari faktor internal (intrinsik) maupun eksternal (ekstrinsik).

Dalam perspektif Siagian (2016), motivasi diartikan sebagai dorongan yang mendorong individu untuk berperilaku atau bertindak. Seperti pendapat-pendapat sebelumnya, motivasi dapat bersumber dari dalam diri individu (intrinsik) atau dari luar diri individu (ekstrinsik). Motivasi intrinsik muncul dari dorongan internal individu, seperti keinginan untuk belajar dan mencapai kepuasan kerja. Sementara itu, motivasi ekstrinsik timbul dari dorongan eksternal, seperti penghargaan, pengakuan, dan promosi.

3. METODE

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk memahami hubungan antara kompensasi, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan di industri Food & Beverage di Tangerang Selatan. Dengan populasi yang tidak diketahui secara pasti yaitu setiap karyawan pada industri ini. Dan berdasarkan pencarian oleh peneliti didapatkan 100 orang dengan menggunakan teknik non-probability sampling. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert akan digunakan untuk mengukur kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

Variabel penelitian mencakup kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen, sedangkan produktivitas kerja karyawan menjadi variabel dependen. Proses

pengumpulan data melibatkan distribusi kuesioner kepada responden yang dipilih secara non-acak. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik, terutama SPSS versi 25, dan akan melibatkan analisis regresi untuk mengevaluasi hubungan antara kompensasi, motivasi, dan produktivitas kerja.

Hasil analisis statistik kemudian akan diinterpretasikan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi dengan produktivitas karyawan. Evaluasi hasil penelitian akan memberikan landasan bagi penyusunan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan di industri Food & Beverage di Tangerang Selatan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang mendalam dan terukur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan dalam konteks industri kuliner yang berkembang pesat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Demografis

Analisis deskriptif demografis dari data menunjukkan gambaran karakteristik responden pada penelitian ini. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 62 orang (62%), sedangkan perempuan sebanyak 38 orang (38%). Dalam kelompok usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia 26-35 tahun, dengan 41 orang (41%), diikuti oleh kelompok usia 18-25 tahun sebanyak 40 orang (40%). Adanya distribusi yang terbatas pada kelompok usia 46-55 tahun (2 orang) dan usia di atas 55 tahun (3 orang) menunjukkan kecenderungan mayoritas responden berada pada rentang usia muda hingga usia menengah.

Dalam konteks pekerjaan di bidang industri Food and Beverage (Fnb), mayoritas responden berasal dari kafe/coffeeshop dengan jumlah 43 orang (43%), diikuti oleh restoran/tempat makan sebanyak 38 orang (38%). Jumlah responden yang terlibat dalam wirausaha UMKM dan industri lainnya masing-masing sebanyak 16 orang (16%) dan 3 orang (3%). Analisis ini mencerminkan variasi pekerjaan di sektor Fnb yang diwakili oleh responden penelitian.

Dalam aspek pendapatan, mayoritas responden memiliki pendapatan dalam kisaran Rp2.500.001 hingga Rp5.000.000, yaitu sebanyak 46 orang (46%). Pendapatan di bawah kisaran tersebut (Rp1.000.000 - Rp2.500.000) memiliki jumlah responden sebanyak 33 orang (33%), sementara yang memiliki pendapatan di kisaran Rp5.000.001 - Rp10.000.000 adalah sebanyak 17 orang (17%). Analisis ini memberikan wawasan mengenai sebaran pendapatan responden di sektor Fnb dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Uji validitas adalah langkah kritis dalam penelitian untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen pengukuran atau kuesioner dapat diandalkan dan akurat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam konteks ini, penelitian menggunakan metode perbandingan nilai korelasi (r hitung) dengan nilai korelasi kritis (r tabel) untuk menilai validitas dari 26 butir pertanyaan atau indikator. Dalam penelitian ini, dengan 100 sampel, diperoleh nilai kritis r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 0.1946. Hasil lengkap uji validitas variabel, yang mencakup status validitas (valid atau tidak valid) untuk masing-masing indikator, akan tersaji dengan rinci dalam Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R-Tabel	R-Hitung
Kompensasi	K1	0.1946	0.483
	K2	0.1946	0.538
	K3	0.1946	0.482
	K4	0.1946	0.605
	K5	0.1946	0.547
	K6	0.1946	0.359
	K7	0.1946	0.359
	K8	0.1946	0.422
Motivasi	M1	0.1946	0.507
	M2	0.1946	0.559
	M3	0.1946	0.586
	M4	0.1946	0.687
	M5	0.1946	0.665
	M6	0.1946	0.702
	M7	0.1946	0.434
	M8	0.1946	0.493
Produktivitas	P1	0.1946	0.519
	P2	0.1946	0.432
	P3	0.1946	0.353
	P4	0.1946	0.545
	P5	0.1946	0.485
	P6	0.1946	0.609
	P7	0.1946	0.588
	P8	0.1946	0.483
	P9	0.1946	0.418
	P10	0.1946	0.277

Sumber: Data diolah (2023)

Dari analisis tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap item atau pertanyaan pada masing-masing variabel menunjukkan nilai korelasi (r hitung) yang lebih besar dari nilai korelasi kritis (r tabel) sebesar 0.1946, serta memiliki tanda positif. Oleh karena itu, keseluruhan 26 butir pertanyaan atau indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat

dinyatakan valid. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan mampu secara konsisten dan akurat mengukur konstruk atau variabel yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian. Validitas yang tinggi memberikan keyakinan bahwa instrumen tersebut memang dapat digunakan sebagai alat yang andal untuk mengumpulkan data yang berkualitas dalam konteks penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrument dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban dari butir-butir pertanyaan yang diberikan oleh responden dengan melihat dari hasil uji statistic Cronbach Alpha (α). Variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Cronbach's Alpha

Variable	Cronbach's Alpha	R Kritis	Ket.
Kompensasi	0,631	0,6	Reliabel
Motivasi	0,615	0,6	Reliabel
Produktivitas	0,626	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini, seperti Kompensasi, Motivasi, dan Produktivitas menunjukkan bahwa keseluruhan 26 bobot pertanyaan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel, yang secara konsisten berada di atas 0,6. Tingkat reliabilitas yang tinggi menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang memadai untuk mengukur konstruk Kompensasi, Motivasi, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji T

Dalam tahapan ini digunakan untuk menyakinkan bahwa variabel Product, Price, Promotion, dan Place berpengaruh terhadap Minat Beli Melalui uji t (uji parsial). Dalam mengukur uji t ini menggunakan nilai signifikansi, apabila nilai sig $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai sig $> 0,05$ maka variabel

independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	13.441	2.935		4.579 .000
	Kompensasi	.146	.092	.139	1.594 .003
	Motivasi	.119	.104	.105	1.147 .000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil Uji T di atas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas, dengan masing-masing variabel memberikan kontribusi positif yang berarti terhadap peningkatan Produktivitas. Untuk variabel Kompensasi, setiap peningkatan satu satuan dalam skala kompensasi dikaitkan dengan peningkatan Produktivitas sebesar 0.146 satuan. Selain itu, signifikansi statistik ($p\text{-value} = 0.003$) yang kurang dari tingkat kepercayaan 0.05 menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi dan Produktivitas tidak terjadi secara kebetulan.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk model regresi yang melibatkan variabel-variabel independen, yaitu kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja. Koefisien determinasi (R Square) pada tabel ini mengindikasikan seberapa besar variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen yang ada dalam model. Untuk nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.324 ^a	.205	.176	2.311

a. Predictors: (Constant) Kompensasi, Motivasi

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0.205 mengindikasikan bahwa sekitar 20.5% variasi dalam variabel dependen (Produktivitas) dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen (Kompensasi dan Motivasi) yang ada dalam model. Sementara itu, Adjusted R Square sebesar 0.176 memperhitungkan jumlah variabel

independen yang ada dalam model dan memberikan estimasi yang disesuaikan terhadap kompleksitas model.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun model regresi ini memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel dependen, namun masih terdapat sekitar 79.5% variasi lain yang tidak dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model. Meskipun demikian, model ini dapat dianggap cukup relevan untuk menjelaskan sebagian dari variasi Produktivitas Kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di industri Food & Beverage di Tangerang Selatan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Kompensasi dan Motivasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas.

Secara kuantitatif, peningkatan satu satuan dalam skala Kompensasi dikaitkan dengan peningkatan Produktivitas sebesar 0.146 satuan, sementara peningkatan satu satuan dalam skala Motivasi berhubungan dengan peningkatan Produktivitas sebesar 0.119 satuan. Meskipun nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa model ini hanya dapat menjelaskan sekitar 20.5% variasi dalam Produktivitas, namun hasil ini tetap memberikan kontribusi yang signifikan dan relevan dalam konteks industri kuliner Tangerang Selatan. Terdapat variasi sekitar 79.5% yang tidak dijelaskan oleh model ini, menandakan adanya faktor-faktor lain yang memengaruhi Produktivitas Kerja. Meskipun demikian, penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang peran penting Kompensasi dan Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor Food & Beverage.

Oleh karena itu, disarankan kepada perusahaan di industri tersebut untuk memperhatikan kebijakan kompensasi yang adil dan motivasi karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian ini memberikan landasan bagi pemimpin dan pengambil keputusan untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperkuat kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Saran

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di industri Food & Beverage di Tangerang Selatan, namun perlu diakui beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini membatasi fokus pada dua variabel independen, yaitu kompensasi dan motivasi, sementara

masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas. Kedua, penggunaan metode kuantitatif dengan sampel 100 responden mungkin tidak mencakup seluruh kompleksitas variasi di dalam industri tersebut. Selain itu, penelitian ini bersifat cross-sectional, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan seiring waktu. Terakhir, hasil penelitian ini mungkin terpengaruh oleh faktor-faktor kontekstual yang spesifik pada saat penelitian dilakukan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan desain yang lebih komprehensif dan melibatkan faktor-faktor tambahan dapat memberikan gambaran yang lebih holistik dan mendalam terkait dinamika produktivitas karyawan di industri Food & Beverage Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, N. K., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1585-1594.
- Farida, S. I., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food And Beverage pada Gran Melia Hotel, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 1-18.
- Fauzany, R., & Hatimatunnisani, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Salah Satu Hotel Di Bandung. *Jurnal Perhotelan Dan Pariwisata*, 1(1), 23–33. <https://doi.org/10.59820/telpar.v1i1.70>
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Manurung, C. (2021). PENGARUH MOTIVASI MANAJER TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAMEDIA ASRI MEDIA. *Management and Accounting Expose*.
- Mulyasa, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kompetensi dan Profesionalisme SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putra, Y., & Widyawati, N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Takeda Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 113-122.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Septiawan, B., & Mudasyir, A. (2018). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI CV. BAHROL MAGHFIROH KOTA MALANG. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sumarno. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Estika Pulau Mas Tegal. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(1), 1-12.

- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Tyas, D. P. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Operasional PT. Kamijaya Mitra Utama Tangerang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, E-Journal UNDIP - Universitas Diponegoro*.