

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SPPG BABADAN PACE

Nadya Eksytha Kirana^{1*}, Edy Djoko Soeprajitno², Rino Sardanto³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

nadyakirana18@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 26/06/2026

Tanggal Revisi : 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of compensation, work motivation, and work environment on employee performance at the Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace Office. A quantitative approach with a causal method was employed, involving 49 employees of the SPPG Babadan Pace Office as respondents. Data processing and analysis were conducted using IBM SPSS version 25. The results indicate that compensation, work motivation, and work environment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The Adjusted R² value of 0.807 indicates that these three independent variables explain 80.7% of the variation in employee performance. The novelty of this study lies in its focus on employee performance within the Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG), a government-supported nutrition service institution that has received limited attention in previous human resource management research.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, SPPG

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas, serta melibatkan 49 karyawan Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace sebagai responden. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai Adjusted R² sebesar 0,807 mengindikasikan bahwa ketiga variabel bebas tersebut mampu menjelaskan 80,7% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada fokus kajiannya terhadap kinerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG), yaitu lembaga pelayanan pemenuhan gizi yang didukung pemerintah dan masih relatif jarang dijadikan objek penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, SPPG

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan kerja yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi [1]. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga menunjukkan sejauh mana organisasi mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif [2]. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap organisasi, termasuk instansi pelayanan publik yang menuntut kedisiplinan, ketepatan kerja, dan tanggung jawab yang tinggi [1].

Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace merupakan salah satu organisasi yang memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan pelayanan pemenuhan gizi. Dalam menjalankan tugasnya, organisasi ini sangat bergantung pada kualitas kerja karyawannya. Karyawan dituntut untuk bekerja secara disiplin, teliti, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat beberapa dinamika internal yang perlu diperhatikan lebih lanjut, seperti menurunnya produktivitas kerja, tingginya tingkat absensi, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas, serta kualitas pekerjaan yang belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di SPPG Babadan Pace masih memerlukan perhatian agar dapat berjalan lebih maksimal.

Rendahnya kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor yang memengaruhinya [3]. Dalam konteks SPPG Babadan Pace, kinerja karyawan kemungkinan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan pada karyawan PT J.Co Donuts and Coffee menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan [4]. Penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa berbagai aspek sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, variabel kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi [6]. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan dalam menjalankan pekerjaan [7]. Kompensasi yang memadai dapat memberikan rasa aman, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong loyalitas karyawan terhadap organisasi [6]. Sebaliknya, apabila kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja atau harapan karyawan, maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja [7]. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di SPPG Babadan Pace, diketahui bahwa terdapat perbedaan persepsi di antara karyawan mengenai kesesuaian kompensasi yang diterima dengan beban kerja yang dijalankan. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa kegiatan seperti persiapan bahan makanan, proses pengolahan dan pengemasan makanan, pendistribusian makanan, serta penyelesaian pekerjaan setelah jam operasional terkadang memerlukan tenaga dan waktu kerja tambahan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek kompensasi masih perlu mendapat perhatian karena berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu pada karyawan Restoran Bakso Paknu Kota Banda Aceh juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan [8]. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [9].

Selain kompensasi, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan [3]. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang optimal [10]. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan produktif dalam menjalankan pekerjaannya [3]. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan secara maksimal serta menghambat pencapaian target organisasi [11]. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti di SPPG Babadan Pace, diketahui bahwa sebagian karyawan belum menunjukkan tingkat motivasi kerja yang optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang proaktif dalam melaksanakan tugas, cenderung menunggu instruksi dari atasan, serta belum sepenuhnya berinisiatif untuk membantu penyelesaian pekerjaan di luar tugas utamanya. Selain itu, beberapa karyawan mengaku mengalami penurunan semangat kerja pada saat beban pekerjaan meningkat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja masih menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian terdahulu pada karyawan Catering Service Ny. Warti Buleleng juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [12]. Temuan tersebut didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [13].

Di samping itu, lingkungan kerja juga memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja karyawan [14]. Lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung akan membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus dan efektif [15]. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan gangguan dalam pelaksanaan pekerjaan, mengurangi kenyamanan, dan menurunkan semangat kerja [16]. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti di SPPG Babadan Pace, diketahui bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam lingkungan kerja, seperti perbedaan pendapat antar pegawai saat menjalankan tugas, komunikasi yang belum sepenuhnya efektif dalam koordinasi pekerjaan, serta suasana kerja yang cenderung lebih padat pada waktu-waktu tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih perlu mendapat perhatian karena dapat memengaruhi kenyamanan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu pada karyawan di Restoran Burger King Harapan Indah Bekasi juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [17]. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk [18].

Meskipun secara teoritis kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja diduga memengaruhi kinerja karyawan, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan temuan yang beragam. Penelitian pada restoran di Serang, Banten menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian pada karyawan PT Sari Burger Indonesia Cabang Medan menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [19,20]. Pada variabel motivasi kerja, penelitian pada PT Sri Ono Catering menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian pada karyawan food and beverage restoran di Jawa Timur menunjukkan bahwa motivasi

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [21,22]. Adapun pada variabel lingkungan kerja, penelitian pada PT Champ Resto Indonesia Tbk membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian pada Java in Coffee & Resto Sumenep menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [23,24]. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih belum konsisten. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace untuk mengetahui sejauh mana kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace. Model penelitian ini dibangun dengan mengaitkan tiga variabel bebas, yaitu kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Ketiga variabel bebas tersebut diasumsikan secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace yang berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 49 responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, dengan skala Likert 5 poin mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, dengan kriteria item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 5%. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian.

Proses analisis data dimulai dengan analisis deskriptif untuk mengetahui distribusi jawaban responden pada setiap variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, kemudian analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

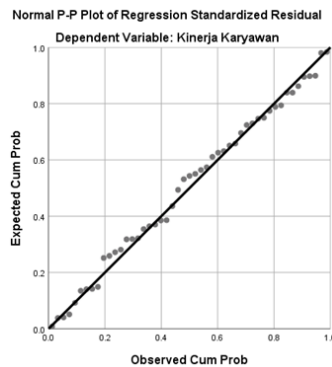
Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan kecenderungan jawaban mereka terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Berdasarkan data karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 33 orang atau 67,3%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 16 orang atau 32,7%. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 27 orang atau 55,1%, diikuti oleh usia 31-40 tahun sebanyak 17 orang atau 34,7%, dan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 5 orang atau 10,2%. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan Sarjana sebanyak 21 orang atau 42,9%, sedangkan lulusan SMA/SMK dan Diploma masing-masing berjumlah 14 orang atau 28,6%. Sementara itu, dari sisi jabatan atau posisi kerja, responden didominasi oleh Relawan Divisi Cuci Foodtray sebanyak 11 orang atau 22,4%, diikuti Relawan Divisi Masak sebanyak 10 orang atau 20,4%, Relawan Divisi Persiapan sebanyak 9 orang atau 18,4%, dan Relawan Divisi Pemorsian sebanyak 8 orang atau 16,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian sebagian besar berasal dari kelompok usia produktif, memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik, dan didominasi oleh tenaga operasional yang terlibat langsung dalam proses pelayanan di SPPG Babadan Pace.

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian. Berdasarkan variabel kompensasi, responden cenderung memberikan jawaban netral hingga setuju pada hampir seluruh item pernyataan, dengan nilai rata-rata item berada pada rentang 3,06 hingga 3,24, sehingga menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kompensasi tergolong cukup baik; item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada X1.3.1 sebesar 3,24, sedangkan yang

terendah terdapat pada X1.4.2 sebesar 3,06. Berdasarkan variabel motivasi kerja, responden juga cenderung memberikan penilaian netral hingga setuju, dengan seluruh item memperoleh nilai rata-rata pada kisaran 3,02 hingga 3,37, yang berarti motivasi kerja dinilai cukup baik; item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada X2.4.2 sebesar 3,37, sedangkan yang terendah terdapat pada X2.1.1 sebesar 3,02. Berdasarkan variabel lingkungan kerja, responden umumnya memberikan tanggapan netral hingga tidak setuju, namun masih terdapat sebagian yang memilih setuju, dengan nilai rata-rata item berada pada rentang 2,90 hingga 2,98, sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dinilai cukup kurang baik atau masih berada pada kategori sedang; item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X3.2.2 sebesar 2,98, sedangkan yang terendah adalah X3.3.1 sebesar 2,90. Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, responden cenderung memberikan jawaban netral hingga setuju pada setiap item pernyataan, dengan nilai rata-rata item berada pada kisaran 3,00 hingga 3,22, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong cukup baik; item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada Y1.3.2 dan Y1.5.1 masing-masing sebesar 3,22, sedangkan yang terendah terdapat pada Y1.1.1 sebesar 3,00.

Uji Asumsi Klasik

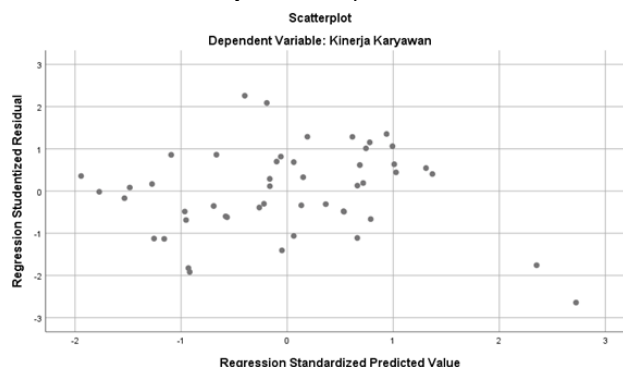
Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat dalam analisis regresi linier berganda. Uji ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot
Sumber: Output SPSS 25 (2026)

Uji normalitas dilakukan menggunakan grafik P-P Plot. Hasil grafik menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan berada di sekitarnya, yang mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10. Secara rinci, variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,979 dengan VIF 1,021; variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,996 dengan VIF 1,004; sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,976 dengan VIF 1,025. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini, sehingga asumsi multikolinearitas dinyatakan terpenuhi.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)
Sumber: Output SPSS 25 (2026)

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola sebar pada grafik scatterplot. Hasilnya menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS 25, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -29,336 + 0,752X_1 + 0,776X_2 + 1,242X_3$$

Dalam persamaan tersebut, Y merupakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan X1 adalah kompensasi, X2 adalah motivasi kerja, dan X3 adalah lingkungan kerja sebagai variabel independen. Nilai konstanta sebesar -29,336 menunjukkan bahwa apabila kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja diasumsikan tidak memiliki pengaruh (bernilai nol), maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar -29,336 satuan. Koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 0,752 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kompensasi, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,752 satuan. Selanjutnya, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,776 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja, dengan kompensasi dan lingkungan kerja konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,776 satuan. Adapun lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 1,242, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja, dengan variabel lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,242 satuan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana lingkungan kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi pengaruh terbesar dalam model regresi ini.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan salah satu ukuran penting dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen dalam model mampu menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan meliputi kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil output dari program SPSS 25, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,807. Nilai ini menunjukkan bahwa 80,7% variasi atau perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model, yakni kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, model regresi yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 19,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi ini.

Uji Hipotesis

Berdasarkan uji t (uji secara parsial) dengan program SPSS 25, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-29,336	4,364		-6,722	0,000
Kompensasi	0,752	0,104	0,464	7,239	0,000
Motivasi Kerja	0,776	0,105	0,470	7,386	0,000
Lingkungan Kerja	1,242	0,150	0,531	8,264	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS 25 (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai thitung sebesar 7,239, yang lebih besar daripada ttabel sebesar 2,014. Selain itu, nilai signifikansinya adalah 0,000, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, yang berarti kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Selanjutnya, variabel motivasi kerja (X_2) juga menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik. Nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 7,386, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,014, dan nilai signifikansinya adalah 0,000, yang berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 kembali ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Variabel ketiga, yaitu lingkungan kerja (X_3), juga memberikan hasil yang signifikan. Nilai t_{hitung} sebesar 8,264 lebih tinggi dari t_{tabel} sebesar 2,014, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, di bawah batas 0,05. Maka H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang baik turut memengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara nyata.

Secara keseluruhan, ketiga variabel independen dalam model ini, yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, organisasi perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara seimbang dan berkelanjutan.

Berdasarkan uji F (uji secara simultan) dengan program SPSS 25, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6895,087	3	2298,362	67,701	.000 ^b
	Residual	1527,689	45	33,949		
	Total	8422,776	48			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi, Motivasi kerja

Sumber: *Output SPSS 25 (2026)*

$F_{hitung} = 67,701 > F_{tabel} 2,81$ dan $sig. = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya secara bersama-sama kompensasi (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor SPPG Babadan Pace

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada SPPG Babadan Pace, kompensasi yang diberikan dalam bentuk upah, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja mampu memberikan rasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan sehingga mendorong peningkatan semangat dan produktivitas kerja.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan [25].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Bakso Paknu Kota Banda Aceh [8]. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan pada restoran di Serang, Banten yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [19]. Selain itu, penelitian pada PT Melbe Tata Boga (Reddog) Surabaya City juga membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [26]. Namun demikian, penelitian ini memiliki keunikan karena dilakukan pada SPPG Babadan Pace yang bergerak di bidang pelayanan pemenuhan gizi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berperan penting pada perusahaan bisnis dan jasa, tetapi juga pada organisasi pelayanan publik yang mengandalkan efektivitas sumber daya manusia dalam menjalankan operasionalnya.

Implikasi dari temuan ini adalah perlunya pihak SPPG Babadan Pace untuk mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang adil serta sesuai dengan beban kerja karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian insentif, penghargaan, maupun fasilitas kerja yang memadai sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor SPPG Babadan Pace

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Pada SPPG Babadan Pace, motivasi kerja berperan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas yang memerlukan ketelitian, kedisiplinan, serta kerja sama yang baik sehingga pelayanan pemenuhan gizi dapat berjalan secara efektif.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja [27].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng [12]. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan pada PT Sri Ono Catering yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [21]. Selain itu, penelitian pada CV. Stella Catering juga membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [28]. Namun demikian, penelitian ini memiliki keunikan karena dilakukan pada SPPG Babadan Pace yang bergerak di bidang pelayanan pemenuhan gizi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun diterapkan pada lingkungan kerja yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Implikasi dari temuan ini adalah perlunya pihak SPPG Babadan Pace untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, dukungan dari pimpinan, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor SPPG Babadan Pace

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mampu mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Pada SPPG Babadan Pace, lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung koordinasi serta penyelesaian pekerjaan secara optimal.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus, nyaman, dan efektif sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal [16].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Harapan Indah Bekasi [17]. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan pada PT Champ Resto Indonesia Tbk yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [23]. Selain itu, penelitian pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu juga membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [14]. Namun demikian, penelitian ini memiliki keunikan karena dilakukan pada SPPG Babadan Pace yang bergerak di bidang pelayanan pemenuhan gizi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam mendukung koordinasi antarpegawai dan efektivitas pelaksanaan tugas pada organisasi pelayanan publik.

Implikasi dari temuan ini adalah perlunya pihak SPPG Babadan Pace untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung kerja sama antarpegawai melalui peningkatan komunikasi, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pengelolaan hubungan kerja yang baik sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor SPPG Babadan Pace

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang sesuai, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif cenderung mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan produktif.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar diri individu, termasuk kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik [29].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT J.Co Donuts and Coffee [4]. Namun demikian, penelitian ini memiliki keunikan karena dilakukan pada SPPG Babadan Pace yang bergerak di bidang pelayanan pemenuhan gizi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik melalui pemberian kompensasi yang sesuai, peningkatan motivasi kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Implikasi dari temuan ini adalah perlunya pihak SPPG Babadan Pace untuk tidak hanya berfokus pada satu aspek dalam meningkatkan kinerja karyawan, melainkan melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh melalui perbaikan sistem kompensasi, peningkatan motivasi kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace. Berdasarkan hasil analisis regresi, baik secara parsial maupun simultan, ketiga variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi, serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 80,7% terhadap variasi kinerja karyawan.

Temuan ini mendukung teori dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara teoritis, penelitian ini menambah referensi empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada organisasi pelayanan pemenuhan gizi. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini menjadi dasar bagi SPPG Babadan Pace untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan kompensasi yang lebih baik, penguatan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam lingkup variabel yang hanya mencakup tiga aspek utama. Oleh karena itu, disarankan pada penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau pelatihan. Selain itu, penggunaan jumlah sampel yang lebih besar serta cakupan objek penelitian yang lebih luas dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif dan aplikatif bagi organisasi dengan karakteristik yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Yana RL, Yani RL, Enzovani S. Pengaruh Gaji dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung. *Bus Entrep J* 2022;3:17–23. <https://doi.org/10.57084/bej.v3i2.880>.
- [2] Nandyansyah, Safi'i M. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Jaya Perkasa Jakarta Divisi Keamanan. *JORAPI J Res Publ Innov* 2024;2:906–16.
- [3] Selandra PM, Vikaliana R. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi. *J Trends Econ Account Res* 2023;3:294–302.

- <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i3.580>.
- [4] Arifa A, Kusuma KA. Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT J.Co Donuts and Coffee. JKSP-ALMATAMA 2023;2:168–83. <https://doi.org/10.21070/ups.3676>.
- [5] Mahardika FC, Sardanto R. Analisis Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Arif Cilun Shuttlecock Di Desa Sumengko. Pros. Simp. Nas. Manaj. Dan Bisnis, vol. 3, 2024, p. 1237–44. <https://doi.org/10.29407/xfq2hv90>.
- [6] Rika P, Suci M. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Winih Adi. Bisma J Manaj 2022;8:90–9.
- [7] Hidayat A. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. J Ilmu Manaj 2021;6:165–77. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>.
- [8] Yudha AS, Zarman N, Gunawan G. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran Bakso Paknu Kota Banda Aceh. J Si-Men (Akuntansi Dan Manajemen) 2023;14. <https://doi.org/10.36083/si-men.v14i2.308>.
- [9] Lubis BA, Fauji DAS, Sardanto R. Kinerja karyawan ditinjau dari kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal di PT Inti Maju Cemerlang. Simp Manaj Dan Bisnis 2025;4:239–48. <https://doi.org/10.29407/e2cq2v93>.
- [10] Lusiawati I. Profesionalisme Birokrasi, Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja. Cirebon: CV Green Publisher Indonesia; 2022.
- [11] Khaeruman, Marnisasah L, Idrus S, et al. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Serang: CV. AA Rizky; 2021.
- [12] Indrasuari IGAAL, Rihayana IG, Putra BNK. Pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Wartu Buleleng. EMAS 2026;7:218–26. <https://doi.org/10.36733/emas.v7i2.13623>.
- [13] Fitria Y, Wihara DS, Soeprajitno ED. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri. Pros. Simp. Nas. Manaj. Dan Bisnis, vol. 1, 2022, p. 258–66. <https://doi.org/10.29407/zjaakm03>.
- [14] Ratnawili R, Saputra L. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu 2024. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v4i1.157>.
- [15] Farida U, Hartono S. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press; 2016.
- [16] Soelistya D, Desembrianita E, Tafrihi W. Stong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Sidoarjo: Nizamia Learning Center; 2021.
- [17] Ramadhani R, Hassanuddin. Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di restoran cepat saji Burger King Kota Harapan Indah Bekasi. J Ilm Ekon Dan Manaj 2024;2. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.968>.
- [18] Wibowo DAP, Soeprajitno ED, Soedjoko DKH. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diseluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk. Pros. Simp. Nas. Manaj. Dan Bisnis, vol. 4, 2025, p. 274–80. <https://doi.org/10.29407/2zvqj56>.
- [19] Prihatin KS, Haerani A. Employee performance: The effect of workload and compensation: Survey at a restaurant in Serang, Banten. J Ekon Bisnis Entrep 2023;17:140–9. <https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.312>.
- [20] Sibagariang KS, Pinem RT, Raga NS, et al. Effect of job satisfaction, compensation and employee motivation on employee performance of PT. Sari Burger Indonesia Medan Branch. Int J Sci Technol Manag 2021;2:654–61. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i3.508>.
- [21] Ermawati S, Raharja I. Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Ono Catering. J Ris Manaj Dan Ekon 2024;4. <https://doi.org/10.53625/juremi.v4i1.8028>.
- [22] Afif FS Al, Merdeka G, Sudapet IN. Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan food dan baverage restoran di Jawa Timur. J Kompetensi Ilmu Sos 2024;2:74–82. <https://doi.org/10.29138/jkis.v2i2.50>.
- [23] Mulyeni S, Lestari A, Azizah N, et al. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk. J Kaji Ilm 2024;23:185–94. <https://doi.org/10.31599/x0cavs28>.
- [24] Hasanah I, Jamil SH, Zahro K. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Java in Coffee & Resto Sumenep. Alkasb J Islam Econ 2022;1:43–53. <https://doi.org/10.59005/alkasb.v1i1.161>.

- [25] Zunaidah, Susetyo D, Hadjri MI. *Kompensasi*. Palembang: Unsri Press; 2020.
- [26] Valentina SK, Kustini. The effect of compensation and motivation on employee performance at PT Melbe Tata Boga (Reddog) Surabaya City. *Int J Bus Anal* 2023;3. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i5.5398>.
- [27] Hasibuan MSP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2020. <https://doi.org/10.37504/map.v7i4.688>.
- [28] Rianof F, Malik A. Pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Stella Catering. *J Mutiara Manaj* 2022;7. <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2514>.
- [29] Mangkunegara AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 14th ed. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2021.