

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR SATUAN
PELAYANAN PEMENUHAN GIZI (SPPG) BABADAN PACE**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Prodi Manajemen



Oleh :

**NADYA EKSYTHA KIRANA
2112010180**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2026

Skripsi Oleh:

NADYA EKSYTHA KIRANA
NPM: 2112010180

Judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR SATUAN
PELAYANAN PEMENUHAN GIZI (SPPG) BABADAN PACE**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi
Manajemen FEB UN PGRI Kediri

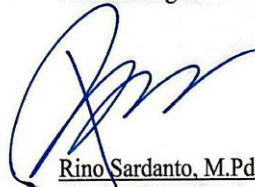
Tanggal: 24 Juni 2026

Pembimbing I



Edy Djoko Soeprajitno, S.E., M.M.
NIDN. 0715106203

Pembimbing II



Rino Sardanto, M.Pd.
NIDN. 0730127403

Skripsi Oleh:

NADYA EKSYPHA KIRANA
NPM: 2112010180

Judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR SATUAN
PELAYANAN PEMENUHAN GIZI (SPPG) BABADAN PACE**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri
Pada Tanggal: 20 Juli 2026

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Edy Djoko Soeprajitno, S.E., M.M.
2. Penguji I : Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.
3. Penguji II : Rino Sardanto, M.Pd.



Mengetahui,
Dekan FEB
Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

Motto:

Don't compare your journey to others, Allah writes different timelines for eachother.

So verily, with the hardship, there is relief. Verily, with the hardship, there is relief.
(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

Kupersembahkan Karya ini untuk:

Diriku sendiri dan Seluruh Keluargaku.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Nadya Eksytha Kirana
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl Lahir : Surabaya, 7 Agustus 2000
NPM : 2112010180
Fak/Jur/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau penbisa yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 20 Juli 2026

Yang Menyatakan



NADYA EKSYPHA KIRANA

NPM: 2112010180

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas ridho-Nya tugas penyusunan skripsi ini bisa diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Allah SWT, sumber kekuatan dan kemantapan hati penulis dalam menyelesaikan perjalanan ini. Tanpa ridha dan rahmat-Nya, penulis tidak akan sampai pada titik ini.
2. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah menjadi teladan dan memberi semangat kepada mahasiswa.
3. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah memberikan semangat serta arahan kepada mahasiswa.
4. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku Kaprodi Universitas PGRI Kediri yang telah memberikan dukungan, semangat, arahan, motivasi, solusi, dan informasi penting.
5. Bapak Edy Djoko Soeprajitno, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, dan masukan berharga dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Rino Sardanto, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan tulus dan sabar membimbing serta mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen penulis selama menempuh pendidikan di UNP Kediri yang telah memberikan ilmu dan dukungan hingga penulis sampai pada titik ini.

8. Orang tua tercinta, Papa Aleg Hendry Sudiro dan Mama Luluk Hartini, terima kasih atas pengorbanan, dukungan, semangat, doa, dan kerja keras yang tidak ternilai demi terselesaikannya skripsi ini.
9. Keluarga tercinta, adik-adik penulis Nadyla Alfiena Candra, Nadryka Dharytha Pratama, dan Nafiendra Praba Hendyka, serta Tante Dini Indrawati yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan bantuan kepada penulis.
10. Calon suamiku tercinta, Aminuddin Nazib, yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi, dan bantuan tanpa lelah dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kasih sayang dan kesabaran yang telah diberikan. Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka tegur sapa, kritik, dan saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 20 Juli 2026



NADYA EKSYTHA K.
NPM: 2112010180

RINGKASAN

Nadya Eksytha Kirana: Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace, Skripsi, Manajemen, FEB UN PGRI Kediri, 2026.

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

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan peneliti bahwa kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut dipaparkan oleh adanya permasalahan perihal kompensasi yang belum sepenuhnya sesuai, motivasi kerja yang belum stabil, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Hal ini berpotensi memengaruhi semangat dan kualitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini bermaksud guna mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Subjek penelitian ialah karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace dengan jumlah sampel sebanyak 49 responden. Teknik pengumpulan data memakai kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang dipakai ialah regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian memperlihatkan: (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (4) kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada hasil penelitian tersebut, disarankan agar pihak SPPG Babadan Pace mengoptimalkan sistem kompensasi secara lebih adil, memperkuat motivasi kerja lewat apresiasi dan penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif agar kinerja karyawan kian optimal.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
RINGKASAN	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja Karyawan	8
B. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Kompensasi.....	11
C. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Motivasi Kerja	14
D. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Lingkungan Kerja	18
E. Kerangka Berpikir	21
F. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Desain Penelitian	26
B. Definisi Operasional.....	26
C. Instrumen Penelitian	28
D. Tempat dan Waktu Penelitian	33
E. Populasi dan Sampel	35
F. Prosedur Penelitian.....	35
G. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian.....	42
B. Pembahasan	56
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	61
A. Simpulan.....	61
B. Implikasi	61
C. Saran	62
DAFTAR RUJUKAN.....	64
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan.....	9
2.2 : Penelitian Terdahulu Kompensasi	13
2.3 : Penelitian Terdahulu Motivasi Kerja	16
2.4 : Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja	19
3.1 : Definisi Operasional	27
3.2 : Nilai Skala Likert.....	29
3.3 : Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	29
3.4 : Hasil Uji Validitas Instrumen.....	31
3.5 : Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	33
3.6 : Jadwal Penelitian	34
3.7 : Kriteria Interpretasi Mean	38
4.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Kelamin	46
4.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia	46
4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
4.4 : Distribusi Responden Berdasarkan Posisi Kerja Responden	47
4.5 : Distribusi Jawaban Responden Kompensasi	48
4.6 : Distribusi Jawaban Responden Motivasi Kerja.....	49
4.7 : Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	49
4.8 : Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan	50
4.9 : Hasil Uji Multikolinearitas (Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF)	51
4.10 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
4.11 : Nilai Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	54
4.12 : Hasil Uji t (Uji Parsial)	54
4.13 : Hasil Uji F (Uji Simultan)	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 : Kerangka Konseptual	24
3.1 : Alur Penelitian	36
4.1 : Logo Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi	42
4.2 : Struktur organisasi Kantor SPPG Babadan Pace.....	44
4.3 : Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot.....	51
4.4 : Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot).....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Instrumen Penelitian.....	70
2 : Tabulasi Data Hasil Penelitian	75
3 : <i>Output</i> Analisis Data (SPSS).....	79
4 : Surat Pengantar/ Ijin Penelitian.....	96
5 : Surat Balasan/Keterangan Telah Melakukan Penelitian	97
6 : Dokumentasi.....	98
7 : Berita Acara Bimbingan	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam lanskap kompetisi tenaga kerja yang kian intensif, kinerja karyawan menjadi salah satu determinan krusial bagi kesuksesan institusional. Kinerja yang prima tidak hanya merefleksikan kompetensi individual dalam penyelesaian tugas, tetapi juga mengindikasikan efektivitas manajemen sumber daya manusia organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Yana et al. (2022) kinerja karyawan ialah komponen vital dalam pencapaian sasaran organisasi. Selaras dengan premis tersebut, Nandyansyah & Safi'i (2024) menggarisbawahi bahwa disparitas kapabilitas, etos kerja, dan akuntabilitas antarindividu berimplikasi pada variabilitas hasil kerja. Konsekuensinya, optimalisasi performa staf menjadi imperatif bagi setiap entitas, termasuk lembaga layanan publik yang mensyaratkan tingkat disiplin, presisi operasional, dan integritas yang substantif.

Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace memegang peranan signifikan dalam mendukung implementasi program gizi. Dalam menjalankan mandatnya, institusi ini sangat bergantung pada kualitas kontribusi para pegawainya. Karyawan dituntut untuk beroperasi dengan disiplin, akurasi, tanggung jawab, serta kemampuan menuntaskan amanah sesuai batasan yang diputuskan. Namun, observasi awal mengindikasikan adanya sejumlah fenomena internal yang memerlukan investigasi lebih lanjut, misalnya penurunan daya produktivitas, tingginya frekuensi ketidakhadiran, defisiensi rasa tanggung jawab atas amanah pekerjaan, serta kualitas keluaran yang belum mencapai potensi maksimal. Signifikatur kondisi ini ialah bahwa performa karyawan di SPPG Babadan Pace masih membutuhkan perhatian strategis guna mencapai efisiensi operasional yang lebih optimal.

Rendahnya kinerja karyawan tidak terlepas dari beragam faktor kausal. Sebagaimana diutarakan oleh Selandra & Vikaliana (2023) kinerja karyawan merepresentasikan efektivitas seseorang dalam mengemban tugas

yang didelegasikan. Dalam konteks SPPG Babadan Pace, kinerja karyawan berpotensi dipengaruhi oleh sejumlah elemen, termasuk kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Studi-studi sebelumnya, misalnya yang dilaksanakan oleh Arifa & Kusuma (2023) pada karyawan PT J.Co *Donuts and Coffee* mengindikasikan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh atas kinerja karyawan. mempunyai dampak atas kinerja. Hal ini memperlihatkan adanya korelasi kuat antara ketiga variabel tersebut dengan fluktuasi kinerja karyawan. Sehingga, variabel kinerja karyawan menjadi fokus sentral investigasi ini.

Salah satu prediktor yang diduga memberi dampak kinerja karyawan ialah kompensasi. Kompensasi bisa didefinisikan sebagai imbalan finansial dan nonfinansial yang disalurkan oleh entitas korporat ke para pekerjanya, wujud dari pengakuan atas sumbangsih mereka dalam pemenuhan tanggung jawab fungsional. Sebagaimana diutarakan oleh Rika & Suci (2022) kompensasi yang adekuat bisa menumbuhkan rasa aman, mengoptimalkan kepuasan profesional, serta memupuk loyalitas karyawan atas organisasi. Lebih lanjut, Hidayat (2021) mengutarakan ketidaksesuaian kompensasi dengan beban kerja atau ekspektasi karyawan bisa menginduksi rasa ketidakpuasan dan menurunkan gairah kerja. Mengacu pada asesmen awal yang dilaksanakan oleh peneliti di SPPG Babadan Pace, terdeteksi adanya perbedaan persepsi di kalangan karyawan perihal kecukupan kompensasi yang dirasakan dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan yang diemban. Sejumlah karyawan mengemukakan aktivitas misalnya preparasi bahan pangan, proses produksi dan pengemasan makanan, distribusi suplai, serta penyelesaian tugas pasca-jam operasional kerap kali menuntut alokasi energi dan waktu ekstra. Situasi ini mengindikasikan bahwa aspek kompensasi masih memerlukan evaluasi mendalam karena berpotensi memberi dampak tingkatan kepuasan, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Riset sebelumnya yang dilaksanakan oleh Yudha et al. (2023) pada karyawan di Restoran Bakso Paknu Kota Banda Aceh juga mengkonfirmasi dampak kompensasi atas kinerja karyawan.

Di samping kompensasi, motivasi kerja turut berperan krusial sebagai determinan fundamental bagi efektivitas dan efisiensi pencapaian kinerja karyawan. Motivasi kerja merujuk pada impuls intrinsik yang mengarahkan individu untuk mengerahkan upaya maksimal demi pencapaian hasil yang superior. Sebagaimana diutarakan oleh Selandra & Vikaliana (2023) individu dengan tingkat motivasi kerja yang intens berpotensi besar memperlihatkan antusiasme, akuntabilitas, dan produktivitas yang lebih dalam menjalankan fungsinya. Kontras dengan hal tersebut, motivasi kerja yang minim bisa mengakibatkan penyelesaian tugas yang sub-optimal dan menghambat pencapaian target organisasi. Mengacu pada observasi awal dan wawancara eksploratif yang dilaksanakan peneliti di SPPG Babadan Pace, teramati bahwa sebagian karyawan belum memperlihatkan level motivasi kerja yang optimal. Hal ini tercermin pada sikap sejumlah staf yang kurang proaktif dalam melaksanakan tugas, cenderung menanti arahan atasan, serta belum sepenuhnya berinisiatif dalam membantu penyelesaian tugas di luar lingkup tanggung jawab utama mereka. Selain itu, sejumlah karyawan melaporkan adanya penurunan semangat kerja saat beban tugas meningkat. Situasi ini menandakan motivasi kerja tetap menjadi aspek yang esensial untuk diperhatikan karena mempunyai implikasi atas pencapaian maksud organisasi. Studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh Indrasuari et al. (2026) pada karyawan Catering Service Ny. Warti Buleleng juga menguatkan adanya dampak motivasi kerja atas kinerja karyawan.

Lebih lanjut, lingkungan kerja juga berperan krusial atas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan suportif memfasilitasi karyawan guna bekerja dengan tingkat fokus dan efisiensi yang lebih intens. Kontras dengan hal itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif bisa menciptakan disrupsi dalam pelaksanaan tugas, mengurangi kenyamanan, dan menurunkan moral kerja. Sebagaimana diutarakan oleh Ratnawili & Saputra (2024) kualitas lingkungan kerja mempunyai korelasi erat dengan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Mengacu pada observasi awal dan wawancara pendahuluan yang dilaksanakan peneliti di

SPPG Babadan Pace, teridentifikasi sejumlah kendala dalam lingkungan kerja, misalnya perbedaan pandangan antar rekan kerja saat menjalankan tugas, komunikasi yang belum sepenuhnya efektif dalam koordinasi pekerjaan, serta suasana kerja yang cenderung padat pada momentum-momentum tertentu. Signifikatur kondisi ini ialah bahwa lingkungan kerja masih memerlukan intervensi guna mengoptimalkan kenyamanan kerja dan kinerja karyawan. Riset sebelumnya yang dilaksanakan oleh Ramadhani & Hassanuddin (2024) pada karyawan di Restoran Burger King Harapan Indah Bekasi juga memperlihatkan lingkungan kerja mempunyai dampak atas kinerja karyawan.

Meskipun secara teoretis kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja diasumsikan memengaruhi kinerja karyawan, temuan empiris dari riset-riset sebelumnya memperlihatkan inkonsistensi. Studi oleh Prihatin & Haerani (2023) pada restoran di Serang, Banten mengutarakan kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan, sementara Sibagariang et al. (2021) pada karyawan PT Sari Burger Indonesia Cabang Medan menemukan kompensasi tidak mempunyai dampak signifikan atas kinerja karyawan. Terkait variabel motivasi kerja, Ermawati & Raharja (2024) pada PT Sri Ono Catering mengkonfirmasi dampak positif dan signifikan motivasi kerja atas kinerja, namun Afif et al. (2024) pada karyawan *food and beverage* restoran di Jawa Timur memperlihatkan motivasi kerja tidak memberikan dampak signifikan. Mengenai variabel lingkungan kerja, Mulyeni et al. (2024) pada PT Champ Resto Indonesia Tbk membuktikan dampak positif dan signifikan lingkungan kerja atas kinerja, sedangkan Hasanah et al. (2022) pada Java in Coffee & Resto Sumenep melaporkan lingkungan kerja berpengaruh negatif atas kinerja karyawan. Diskrepansi hasil riset ini mengindikasikan bahwa efek kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja atas kinerja karyawan masih belum konklusif. Oleh sebab itu, investigasi lebih lanjut diperlukan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace guna mengukur secara akurat sejauh mana ketiga variabel tersebut memberi dampak atas kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian tersebut, penulis terdorong untuk melaksanakan sebuah riset dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace.”

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang riset yang sudah diutarakan sebelumnya, rumusan masalah riset ini ialah:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace?
4. Apakah kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada penjelasan rumusan masalah, jadi bisa dirumuskan maksud riset berikut:

1. Untuk menganalisis apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace.

3. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace.
4. Untuk menganalisis apakah kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Studi ini diproyeksikan berkontribusi pada kemajuan diskursus ilmiah dalam domain manajemen sumber daya manusia, dengan fokus spesifik pada ihwal kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Riset ini seyogianya berfungsi sebagai landasan argumentatif bagi Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace dalam merumuskan kebijakan strategis perihal kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja demi eskalasi kinerja karyawan.

a. Bagi Peneliti

Studi ini diupayakan memperkaya cakrawala intelektual dan kompetensi empiris sang peneliti dalam akselerasi paradigma teoretis yang telah diinternalisasi selama fase akademis, utamanya dalam ranah manajemen SDM yang berkorelasi dengan aspek kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

b. Bagi Organisasi

Studi ini diupayakan menyajikan materi fondasional dan pertimbangan esensial bagi Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Babadan Pace dalam menyempurnakan produktivitas karyawan lewat fasilitasi sistem kompensasi yang koheren, amplifikasi dorongan intrinsik dan ekstrinsik para pekerja, serta kultivasi lingkungan kerja yang suportif dan optimal.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Studi ini diupayakan menjadi sumber literatur dan repositori data bagi para peneliti di masa mendatang yang berniat mendalami dampak timbal balik perihal kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja atas kinerja karyawan, serta memungkinkan perluasan eksplorasi lewat introduksi variabel atau unit analisis yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Afif, F. S. Al, Merdeka, G., & Sudapet, I. N. (2024). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan food dan baverage restoran di Jawa Timur. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 2(2), 74–82. <https://doi.org/10.29138/jkis.v2i2.50>
- Arifa, A., & Kusuma, K. A. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT J.Co Donuts and Coffee. *JKSP–ALMATAMA*, 2(2), 168–183. <https://doi.org/10.21070/ups.3676>
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing)*. Madiun: Unima Press.
- Budi, K. O., & Dewi, A. A. S. K. (2021). The effect of motivation, work environment and financial compensation on employee performance at Mercure Hotel Kuta. *European Journal of Business and Management Research*, 6(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.6.1091>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. Banten: CV. AA Rizky.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Ermawati, S., & Raharja, I. (2024). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Ono Catering. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (JUREMI)*, 4(1). <https://doi.org/10.53625/juremi.v4i1.8028>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, I., Jamil, S. H., & Zahro, K. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Java in Coffee & Resto Sumenep. *Alkasb: Journal of Islamic Economics*, 1(1), 43–53.

<https://doi.org/10.59005/alkasb.v1i1.161>

- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- Indrasuari, I. G. A. A. L., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2026). Pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng. *EMAS*, 7(2), 218–226. <https://doi.org/10.36733/emas.v7i2.13623>
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., ... Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA Rizky.
- Laila, N. N., & Zuraida, L. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 429–447. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1007>
- Lusiawati, I. (2022). *Profesionalisme Birokrasi, Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja*. Cirebon: CV Green Publisher Indonesia.
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya.
- Mulyeni, S., Lestari, A., Azizah, N., & Herlina, H. (2024). Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 23(2), 185–194. <https://doi.org/10.31599/x0cavs28>
- Nandyansyah, & Safi'i, M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Jaya Perkasa Jakarta Divisi Keamanan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 906–916. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/655>
- Palupiningtyas, D., & Aryaningtyas, A. T. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Restoran S2 Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(2), 109–117. <https://doi.org/10.56910/jvm.v8i2.219>

- Prihatin, K. S., & Haerani, A. (2023). Employee performance: The effect of workload and compensation: Survey at a restaurant in Serang, Banten. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 140–149. <https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.312>
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Magelang: StaiaPress.
- Ramadhani, R., & Hassanuddin. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di restoran cepat saji Burger King Kota Harapan Indah Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.968>
- Ratnawili, R., & Saputra, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 4(1), 52–58. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v4i1.157>
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, E. A., Afriza, Ansori, ... Rasyid, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Rianof, F., & Malik, A. (2022). Pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Stella Catering. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2514>
- Rika, P., & Suci, M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Winih Adi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 90–99. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/33836>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.
- Saputra, R. A., Hamidah, S., & Widayanto, B. (2023). Pengaruh stres kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bale Ayu Resto Giwangan Kota Yogyakarta. *Jurnal Sosial Dan Bisnis Pertanian*, 2(1), 130–140. <https://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/asb/article/view/8595>
- Sari, N. N. D. D., Wijaya, P. Y., & Puja, I. M. S. (2024). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Ohana Bali Catering di Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(1). <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Selendra, P. M., & Vikaliana, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi. *Journal of Trends*

- Economics and Accounting Research*, 3(3), 294–302.
<https://doi.org/10.47065/jtear.v3i3.580>
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., & Agustina, A. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Setyawasih, R., Rustandi, Ningsih, L. K., Sitompul, P., Dewi, S. R., Hehamahua, A., & Ritonga, S. (2023). *Human Capital Management*. Sukoharjo: CV Pradina Pustaka Grup.
- Sibagariang, K. S., Pinem, R. T., Raga, N. S., Aprilia, S. S., & Simangunsong, D. M. (2021). Effect of job satisfaction, compensation and employee motivation on employee performance of PT. Sari Burger Indonesia Medan Branch. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(2), 654–661.
<https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i3.508>
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Stong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Mahasiswa & Umum*. Bandung: Yrama Widya.
- Valentina, S. K., & Kustini. (2023). The effect of compensation and motivation on employee performance at PT Melbe Tata Boga (Reddog) Surabaya City. *International Journal of Business Analytics*, 3(5).
<https://doi.org/10.55927/ijba.v3i5.5398>
- Wardani, V. A., Sulaksono, H., & Hidayah, T. (2024). Influence of compensation, work discipline, work motivation, work loyalty and work environment on employee performance at Pizza Hut Restaurant in Jember City. *MBA: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/10.31967/mba.v6i2.1030>
- Yana, R. L., Yani, R. L., & Enzovani, S. (2022). Pengaruh Gaji dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(2), 17–23. <https://doi.org/10.57084/bej.v3i2.880>
- Yoga, M. R., & Cyasmoro, V. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Tanatap. *Human Capital Development*, 12(1), 1–11.
<https://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/hcd/article/view/2699>
- Yudha, A. S., Zarman, N., & Gunawan, G. (2023). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran Bakso Paknu Kota

Banda Aceh. *Jurnal Si-Men (Akuntansi Dan Manajemen)*, 14(2).
<https://doi.org/10.36083/si-men.v14i2.308>

Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Palembang: Unsri Press.