

Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, dan Supervisi Pimpinan terhadap Kualitas Pelayanan Gizi di Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kota Bandung Cicendo Husein Sastranegara 1

Aji Rahmat Permadi^{1*}, Suharyono S. Hadiningrat², Audrey G. Tangkudung³, FX. Irwan Tanamas⁴
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Institut Bisnis dan Multimedia ASMI, Jakarta, Indonesia
adjirahmat@gmail.com^{1*}

Menerima: 20 Agustus 2026 | Diterima: 29 Agustus 2026 | Diterbitkan: 10 September 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X_1) motivasi kerja (X_2), dan supervisi pimpinan (X_3) baik secara parsial maupun simultan terhadap kualitas pelayanan gizi (Y) pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, penelitian ini melibatkan seluruh populasi staf dan pengelola SPPG sebanyak 47 responden melalui teknik sampel jenuh (sensus). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert 4 poin dan dianalisis menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan gizi ($F=24,842$; $p<0,001$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,634, yang berarti 63,4% variansi kualitas pelayanan dijelaskan oleh model. Secara parsial, motivasi kerja ($\beta=0,296$; $t=2,204$; $p=0,033$) dan supervisi pimpinan ($\beta=0,542$; $t=3,487$; $p=0,001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan gizi, dengan supervisi pimpinan sebagai prediktor yang paling dominan. Sebaliknya, pengembangan SDM secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam model regresi berganda ($\beta=0,019$; $t=0,148$; $p=0,883$). Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan supervisi manajerial dan dorongan motivasi kerja dalam meningkatkan mutu layanan program pemenuhan gizi nasional.

Kata Kunci: Pengembangan SDM; Motivasi Kerja; Supervisi Pimpinan; Kualitas Pelayanan Gizi.

Abstract

This study aims to analyze the effect of human resource development (X_1), work motivation (X_2), and managerial supervision (X_3), both partially and simultaneously, on nutrition service quality (Y) at the Nutrition Fulfillment Service Unit (SPPG) Husein Sastranegara 01 Air Force Base Bandung. Employing a quantitative approach with a cross-sectional design, this study included the entire population of 47 SPPG staff and managers using a census sampling technique. Data were collected via a 4-point Likert scale questionnaire and analyzed using Multiple Linear Regression. The results indicated that simultaneously, all three independent variables significantly affected nutrition service quality ($F=24.842$; $p<0.001$) with a coefficient of determination (R^2) of 0.634, indicating that 63.4% of the variance in service quality is explained by the model. Partially, work motivation ($\beta=0.296$; $t=2.204$; $p=0.033$) and managerial supervision ($\beta=0.542$; $t=3.487$; $p=0.001$) had a positive and significant effect on service quality, with managerial supervision identified as the most dominant predictor. Conversely, HR development partially showed no significant effect in the multiple regression model ($\beta=0.019$; $t=0.148$; $p=0.883$). These findings emphasize the crucial role of strengthening managerial supervision and work motivation to enhance the service quality of national nutrition fulfillment programs.

Keywords: HR Development; Work Motivation; Managerial Supervision; Quality of Nutrition Services.

PENDAHULUAN

Kualitas dan keberlanjutan pelayanan gizi pada organisasi publik sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, baik tenaga kerja formal maupun relawan yang menjadi garda terdepan operasional. Meskipun ketersediaan anggaran dan sarana pendukung memadai, optimalisasi penyaluran dan mutu pelayanan gizi tidak akan tercapai tanpa dukungan personel yang kompeten, adaptif, dan berkomitmen tinggi. Dalam konteks manajemen modern, pegawai dan relawan tidak sekadar bertindak sebagai pelaksana lapangan, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan keunggulan operasional serta keberhasilan program (Hadiningrat et al., 2025). Oleh karena itu, penguatan kapasitas serta tata kelola sinergis antara aparatur dan relawan menjadi isu sentral dalam menjaga konsistensi mutu pelayanan gizi masyarakat.

Tolok ukur keberhasilan pelayanan publik ditentukan oleh tingkat kualitas layanan yang dirasakan langsung oleh masyarakat penerima manfaat. Untuk mengukur kinerja tersebut, penelitian ini mengoperasionalkan kerangka teoritis SERVQUAL dari Parasuraman et al., (1988) ke dalam instrumen kuesioner yang mencakup lima dimensi utama: bukti fisik (*tangibles*), keandalan (*reliability*), daya tanggap (*responsiveness*), jaminan (*assurance*), dan empati (*empathy*). Seluruh dimensi tersebut diturunkan secara komprehensif ke dalam item-item pertanyaan kuesioner guna mengukur persepsi serta harapan publik terhadap mutu layanan yang diberikan (Pekkaya et al., 2017). Melalui pengukuran kelima dimensi ini, evaluasi terhadap efektivitas dan kualitas pelayanan dapat dilakukan secara terukur dan sistematis.

Memasuki era transformasi nasional menuju Indonesia Emas 2045, pemerintah Indonesia meluncurkan berbagai program strategis berskala nasional untuk meningkatkan kualitas modal manusia (*human capital*). Salah satu program prioritas unggulan nasional adalah Program Makan Bergizi Gratis (MBG) yang dilaksanakan melalui pembentukan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di berbagai daerah. Kehadiran SPPG memiliki peran yang sangat vital dalam memastikan kecukupan gizi anak-anak sekolah serta kelompok sasaran lainnya guna mencetak generasi masa depan yang sehat, cerdas, dan berdaya saing tinggi (Albaburrahim et al., 2025; Tangkudung, 2025). Dalam konteks implementasi di Indonesia, Satuan Penyelenggara Pembekalan dan Gizi (SPPG) Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung memegang posisi strategis sebagai dapur percontohan nasional dalam pelaksanaan program Makan Bergizi Gratis (MBG) yang telah beroperasi sejak Januari 2025. Penetapan unit ini sebagai pilot project nasional tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga didukung oleh berbagai rekam publikasi dan liputan media nasional yang menempatkannya sebagai model rujukan implementasi awal MBG. Berbagai dokumentasi resmi dan liputan platform digital menunjukkan bahwa tata kelola dapur SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 dijadikan acuan dalam pengembangan sistem operasional MBG, mulai dari aspek produksi, distribusi, hingga standar kualitas pelayanan gizi (Investigasi tvOne, 2025; Kantor Staf Presiden, 2025; KOMPASTV, 2025; METRO TV, 2025; TvOneNews, 2025; UTV Televisi Indonesia, 2025).

Operasional SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung melibatkan struktur tenaga kerja yang kompleks, mendistribusikan peran antara pegawai profesional (seperti ahli gizi, pendamping lapangan, dan akuntan) serta relawan dari masyarakat sekitar. Keberagaman latar belakang, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja antarperan ini menuntut adanya pengelolaan manajemen SDM yang presisi guna menjaga stabilitas standar mutu layanan. Dalam kerangka manajemen organisasi publik, variabel Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, dan Supervisi Pimpinan memegang peranan krusial sebagai fondasi manajerial untuk menjamin konsistensi kinerja personel pelaksana. Oleh karena itu, sejauh mana faktor-faktor manajerial tersebut berkontribusi terhadap Kualitas Pelayanan Gizi di SPPG ini menjadi aspek penting yang perlu diuji secara empiris melalui penelitian ini.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses perencanaan, pelatihan, dan pembinaan potensi personel secara sistematis guna meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan antarmanusia agar selaras dengan kebutuhan organisasi (Armstrong & Taylor, 2023). Dalam penelitian ini, konstruk variabel Pengembangan SDM dioperasionalkan secara langsung berdasarkan indikator dan dimensi yang dikembangkan oleh Kareem (2019), yang meliputi program pelatihan teknis, pengembangan kapasitas kerja, dan evaluasi kinerja personel. Pengoperasian indikator ini berlandaskan teori bahwa peningkatan kapasitas terencana akan meningkatkan efikasi diri dan keterampilan kerja, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan dimensi keandalan (*reliability*) serta jaminan (*assurance*) kualitas pelayanan publik (Budiyanti et al., 2020; Prosper et al., 2025).

Motivasi Kerja diartikan sebagai dorongan internal maupun ekstrinsik yang menggerakkan energi dan komitmen personel dalam menjalankan tugasnya (Kuvaas et al., 2017). Mengingat struktur SPPG melibatkan relawan lokal di samping pegawai tetap, penelitian ini membedakan pengukuran motivasi menjadi faktor intrinsik (nilai pengabdian dan kepuasan personal) dan faktor ekstrinsik (dukungan operasional dan rekognisi sosial). Kedua dimensi tersebut diturunkan ke dalam kuesioner penelitian untuk mendeteksi secara presisi faktor pendorong utama di lapangan. Kerangka teoritis menemu-tunjukkan bahwa tingkat motivasi berpotensi memengaruhi dimensi daya tanggap (*responsiveness*) serta empati (*empathy*) personel (Harefa, 2025; Rahman et al., 2024), sehingga besaran pengaruhnya menjadi hipotesis yang perlu dibuktikan melalui pengujian data.

Faktor krusial berikutnya yang diduga memengaruhi Kualitas Pelayanan Gizi adalah Supervisi Pimpinan. Supervisi pimpinan didefinisikan sebagai proses pengawasan, bimbingan, pengarahan, dan pemberian umpan balik secara proaktif oleh pimpinan unit terhadap pelaksanaan tugas bawahan (Aarons et al., 2016). Dalam kegiatan produksi makanan berskala besar di SPPG, pengawasan pimpinan yang konsisten dan suportif memiliki peran strategis untuk meminimalkan risiko kekeliruan porsi, kontaminasi bahan, maupun keterlambatan distribusi. Secara teoretis, supervisi yang efektif diasumsikan berasosiasi positif dengan peningkatan disiplin kerja dan kepatuhan terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP), yang berpotensi memperkuat dimensi bukti fisik (*tangibles*) serta keandalan (*reliability*) layanan gizi (Adref et al., 2023; Park et al., 2018). Oleh karena itu, sejauh mana Supervisi Pimpinan berkontribusi terhadap dimensi-dimensi kualitas pelayanan tersebut menjadi argumentasi teoretis yang diuji secara empiris dalam penelitian ini.

Pengembangan kualitas manusia secara utuh merupakan salah satu pilar utama dalam menyongsong Indonesia Emas 2045. Dalam konteks pemenuhan gizi anak bangsa, SPPG tidak sekadar bertindak sebagai unit pengolah makanan, melainkan sebagai garis depan pelayanan sosial nasional. Oleh sebab itu, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dan relawan di SPPG Kota Bandung Cicendo Husein Sastranegara 1 menuntut adanya standar profesionalitas yang tinggi. Pembinaan yang terstruktur melalui pelatihan penanganan higienitas sanitasi, pengaturan komposisi gizi seimbang, hingga aspek keamanan pangan (*food safety*) menjadi landasan mendasar yang membentuk profil kompetensi para relawan. Tanpa adanya program pengembangan SDM yang berkelanjutan, ketimpangan pemahaman antar-personel berpotensi memicu ketidakseragaman mutu hasil olahan gizi.

Di samping itu, dinamika psikologis relawan dan pegawai di tempat kerja merupakan elemen yang perlu ditata secara berkelanjutan. Motivasi kerja yang tangguh lahir tidak hanya dari dorongan materi, melainkan dari rasa kepemilikan (*sense of belonging*) terhadap misi mulia program pemenuhan gizi nasional. Lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan terhadap dedikasi harian, serta hubungan interpersonal yang harmonis antara pengelola dan relawan terbukti mampu memperkuat ketahanan mental para tenaga kerja di lapangan. Ketika motivasi kerja terpelihara dengan baik, setiap personel akan menunjukkan tingkat kepedulian yang tinggi (*empathy*) serta kesiapan bertindak cepat (*responsiveness*) dalam mengatasi setiap tantangan operasional harian.

Peran pimpinan melalui supervisi yang efektif dan solutif menjadi jembatan yang menghubungkan kompetensi serta motivasi kerja personel dengan pencapaian kualitas layanan gizi yang optimal. Supervisi pimpinan yang bersifat pembimbingan (*mentoring*) dan pengawasan proaktif memastikan bahwa seluruh instruksi kerja dilaksanakan secara presisi sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Kehadiran pimpinan yang responsif di lapangan memberikan dorongan moral yang signifikan bagi para relawan, sekaligus menjamin bahwa setiap porsi makanan yang diproduksi memenuhi kriteria keamanan pangan, kecukupan nutrisi, dan kerapian penyajian. Dengan demikian, pengujian hubungan simultan dan parsial antar-variabel ini menjadi sangat fundamental untuk dikaji secara ilmiah.

Berbagai penelitian terdahulu umumnya menguji pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, dan Supervisi Pimpinan terhadap kinerja pegawai di instansi kesehatan maupun perusahaan komersial dengan struktur organisasi formal yang baku (Affitra et al., 2025; Karimah et al., 2026). Studi-studi tersebut cenderung mengukur luaran (*output*) berupa efisiensi internal atau kinerja individu melalui indikator tugas standar, namun belum mengintegrasikan variabel manajerial tersebut untuk menguji dimensi Kualitas Pelayanan Gizi berbasis SERVQUAL. Akibatnya, belum diketahui secara pasti sejauh mana kombinasi supervisi pimpinan dan motivasi kerja mampu memitigasi keterbatasan kompetensi teknis pada struktur tenaga kerja hibrida, yang memadukan pegawai profesional dengan relawan masyarakat. Penelitian ini mengisi kekosongan literatur (*research gap*) tersebut melalui pembaruan

objek kajian pada pilot project MBG, penggunaan kerangka analisis SERVQUAL secara utuh, serta pengujian model parsial dan simultan pada lingkungan kerja berbasis pemberdayaan relawan.

Berdasarkan latar belakang dan urgensi permasalahan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan penelitian utama: (1) apakah Pengembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap Kualitas Pelayanan Gizi pada pegawai dan relawan SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung, (2) apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kualitas Pelayanan Gizi pada unit tersebut, (3) apakah Supervisi Pimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kualitas Pelayanan Gizi, serta (4) apakah Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, dan Supervisi Pimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan Gizi pada pegawai dan relawan di SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh parsial Pengembangan SDM terhadap Kualitas Pelayanan Gizi, menguji dan menganalisis pengaruh parsial Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Gizi, menguji dan menganalisis pengaruh parsial Supervisi Pimpinan terhadap Kualitas Pelayanan Gizi, serta menguji dan menganalisis pengaruh simultan dari Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, dan Supervisi Pimpinan terhadap Kualitas Pelayanan Gizi pada pegawai dan relawan SPPG Kota Bandung Cicendo Husein Sastranegara 1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan pelayanan publik, serta kontribusi praktis sebagai bahan evaluasi dan perumusan kebijakan operasional bagi pengelola SPPG di seluruh Indonesia.

Secara teoretis, peningkatan kapasitas personel melalui program pelatihan dan pembinaan terencana mampu meningkatkan efikasi diri serta keterampilan teknis pelaksana lapangan (Armstrong & Taylor, 2023; Kareem, 2019). Dalam operasional penyediaan gizi, personel yang terlatih cenderung meminimalisasi kesalahan prosedur dan mampu menjamin ketepatan standar nutrisi serta higiene. Hal ini sejalan dengan temuan Budiyan et al. (2020) dan Prosper et al. (2025) yang menunjukkan bahwa penguatan kompetensi SDM berkontribusi signifikan terhadap efisiensi dan keandalan mutu layanan publik. Berdasarkan argumentasi teoretis dan bukti empiris tersebut, hipotesis pertama (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini menduga bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Gizi pada pegawai dan relawan SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung.

Selain kapasitas teknis, dorongan motivasi, baik secara intrinsik melalui nilai pengabdian sosial maupun ekstrinsik berupa lingkungan kerja yang kondusif mendorong personel untuk mencurahkan ketekunan dan kepedulian tinggi dalam bertugas (Kuvaas et al., 2017). Pada struktur kerja yang melibatkan relawan, motivasi yang kuat terbukti meningkatkan tingkat kepedulian dan interaksi yang ramah kepada penerima manfaat. Penelitian oleh Rahman et al., (2024) serta (Harefa (2025) mengonfirmasi bahwa tinggi-rendahnya motivasi kerja pelaksana lapangan berdampak langsung pada peningkatan dimensi daya tanggap (*responsiveness*) dan empati (*empathy*) pelayanan. Atas dasar landasan teoretis dan temuan empiris tersebut, hipotesis kedua (H_2) menduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Gizi pada pegawai dan relawan SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung.

Di samping itu, pengawasan dan pengarahan yang proaktif dari pimpinan berperan penting dalam menjaga kepatuhan personel terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP) produksi serta distribusi (Aarons et al., 2016). Bimbingan pimpinan secara kontinyu terbukti mencegah terjadinya deviasi kualitas, keterlambatan penyajian, maupun risiko kontaminasi makanan. Studi empiris dari Park et al., (2018) dan Adref et al., (2023) memperlihatkan bahwa supervisi pimpinan yang efektif secara signifikan memperkuat kualitas bukti fisik (*tangibles*) serta jaminan keandalan (*reliability*) hasil kerja organisasi. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis ketiga (H_3) menduga bahwa Supervisi Pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Gizi pada pegawai dan relawan SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung.

Secara komprehensif, integrasi antara kompetensi personel yang terasah, dorongan moral yang tinggi, serta pengontrolan mutu yang ketat membentuk ekosistem kerja yang solid dalam menjaga standar kualitas pelayanan (Affitra et al., 2025). Ketiga faktor manajerial ini saling melengkapi untuk mengoptimalkan seluruh dimensi SERVQUAL dalam operasional skala besar. Temuan Karimah et al., (2026) menegaskan bahwa pengelolaan kapasitas, motivasi, dan pengawasan secara bersama-sama memberikan kontribusi determinan terhadap peningkatan kualitas layanan secara menyeluruh. Berdasarkan sintesis teoretis dan empiris tersebut, hipotesis keempat (H_4) menduga bahwa

Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, dan Supervisi Pimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Gizi pada pegawai dan relawan SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung.

Konsep teori yang mendasari variabel Pengembangan SDM merujuk secara utuh pada pemikiran Kareem (2019) serta Armstrong & Taylor (2023), yang menyatakan bahwa pengembangan SDM mencakup dimensi pengembangan potensi, pelatihan dan pembelajaran, serta pengembangan organisasi. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja didasarkan pada teori motivasi kerja (Kuvaas et al., 2017) yang membagi motivasi ke dalam dua dimensi utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Variabel Supervisi Pimpinan dikembangkan dari *Implementation Leadership Scale* oleh Aarons et al., (2016) yang mencakup empat dimensi pengawasan, meliputi kepemimpinan proaktif, kepemimpinan berpengetahuan, kepemimpinan suportif, dan kepemimpinan tekun. Adapun variabel Kualitas Pelayanan Gizi berlandaskan pada model SERVQUAL dari Parasuraman et al., (1988) yang diukur melalui lima dimensi utama, yaitu bukti fisik (*tangibles*), keandalan (*reliability*), daya tanggap (*responsiveness*), jaminan (*assurance*), dan empati (*empathy*). Sintesis dari seluruh konsep teoretis ini membentuk kerangka pemikiran utuh yang menjadi pijakan dalam pengujian empiris pada penelitian ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (*explanatory research*) untuk menganalisis pengaruh statistik antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis (Creswell & Creswell, 2023). Desain ini dipilih untuk menguji arah dan besaran hubungan antarvariabel yang dirumuskan dalam model regresi linier. Penelitian dilaksanakan di Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung, Jawa Barat. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) mengingat unit ini merupakan unit percontohan nasional pertama program Makan Bergizi Gratis (MBG) yang berfungsi sebagai tolok ukur operasional nasional.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh personel operasional yang bertugas di SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung, yang berjumlah 47 orang. Komposisi populasi terdiri dari 44 orang relawan juru masak dan penyaji, 1 orang pendamping lapangan, 1 orang ahli gizi, dan 1 orang akuntan. Mengingat populasi penelitian berukuran kecil dan seluruh elemennya terjangkau secara operasional (*accessible population*), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau metode sensus (Bougie & Sekaran, 2025; Sugiyono, 2019). Pendekatan ini diterapkan untuk memastikan representasi penuh dari seluruh struktur personel tanpa risiko kesalahan penarikan sampel (*sampling error*), sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 47 orang dijadikan sebagai responden penelitian.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur dengan pertanyaan tertutup. Setiap item pertanyaan diukur mengukur persepsi responden menggunakan skala Likert empat tingkat (*forced-choice scale*), mulai dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju), skor 2 (Tidak Setuju), skor 3 (Setuju), hingga skor 4 (Sangat Setuju). Penggunaan skala empat tingkat tanpa kategori tengah (*midpoint*) ini dipilih secara sengaja untuk mengeliminasi opsi jawaban netral. Hal ini bertujuan untuk mendorong responden menyatakan kecenderungan sikap secara tegas serta meminimalkan kecenderungan memilih jawaban aman (*central tendency bias*) dan social desirability bias dalam menilai kinerja operasional (Chyung et al., 2017).

Sebelum digunakan untuk pengumpulan data utama, instrumen kuesioner telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas terhadap 47 responden (N=47). Uji validitas butir diukur menggunakan korelasi Pearson Product Moment, di mana butir instrumen dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5% ($r_{tabel} = 0,288$). Sementara itu, uji reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha dengan batas ambang minimal 0,70 (Bougie & Sekaran, 2025). Hasil pengujian statistik membuktikan seluruh butir item pertanyaan valid dan reliabel, dengan rincian: variabel Pengembangan SDM ($r_{hitung} = 0,511-0,862$; $\alpha = 0,894$), Motivasi Kerja ($r_{hitung} = 0,608-0,815$; $\alpha = 0,827$), Supervisi Pimpinan ($r_{hitung} = 0,747-0,914$; $\alpha = 0,961$), serta Kualitas Pelayanan Gizi ($r_{hitung} = 0,450-0,916$; $\alpha = 0,951$). Nilai koefisien yang melampaui kriteria tersebut mengonfirmasi bahwa seluruh instrumen memiliki keandalan tinggi dan layak digunakan untuk analisis statistik selanjutnya.

Analisis data dilakukan secara bertahap meliputi statistik deskriptif, pemenuhan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji signifikansi (t dan F), dan koefisien determinasi (R^2). Uji asumsi klasik ditujukan untuk memverifikasi kecocokan data terhadap kriteria model regresi linier Gauss-Markov. Asumsi normalitas diuji melalui uji signifikansi residual ($p > 0,05$) serta verifikasi visual pada grafik Q-Q plot (titik data merapat di sepanjang garis referensi diagonal) dan histogram residual. Kondisi bebas multikolinearitas dipastikan melalui ambang nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Sementara itu, uji heteroskedastisitas dievaluasi dengan kriteria $p > 0,05$ pada uji varians residual. Seluruh prosedur analisis diolah menggunakan perangkat lunak JASP.

Model regresi linear berganda yang dirumuskan dalam penelitian ini secara matematis dinyatakan melalui persamaan: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$. Dalam persamaan tersebut, Y merepresentasikan variabel Kualitas Pelayanan Gizi, α menyatakan nilai konstanta, sedangkan β_1 , β_2 , dan β_3 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan arah dan besaran pengaruh dari masing-masing variabel bebas, yaitu Pengembangan SDM (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Supervisi Pimpinan (X_3). Adapun ε melambangkan error term atau kesalahan pengganggu dalam model.

Dalam persamaan regresi tersebut, Y menyimbolkan Kualitas Pelayanan Gizi, huruf α menyimbolkan nilai konstanta, b_1 menyimbolkan koefisien regresi variabel Pengembangan SDM, b_2 menyimbolkan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja, b_3 menyimbolkan koefisien regresi variabel Supervisi Pimpinan, X_1 menyimbolkan variabel Pengembangan SDM, X_2 menyimbolkan variabel Motivasi Kerja, X_3 menyimbolkan variabel Supervisi Pimpinan, dan e menyimbolkan nilai kesalahan pengganggu.

HASIL dan PEMBAHASAN

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan dari 47 responden di SPPG Kota Bandung Cicendo Husein Sastranegara 1, diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan posisi kerja dan masa kerja. Dari total 47 responden, sebanyak 44 orang atau sebesar 93,6 persen merupakan tenaga relawan lokal yang menangani persiapan, memasak, mengemas, dan menyajikan makanan. Sejumlah 1 orang atau 2,1 persen merupakan ahli gizi, 1 orang atau 2,1 persen merupakan pendamping lapangan, dan 1 orang atau 2,1 persen merupakan akuntan. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden yaitu sebanyak 32 orang atau 68,1 persen telah bertugas antara 6 hingga 12 bulan, sedangkan sisanya sebanyak 15 orang atau 31,9 persen bertugas kurang dari 6 bulan. Gambaran ini menunjukkan bahwa tim operasional SPPG telah memiliki tingkat stabilitas kerja yang cukup memadai setelah melewati fase awal pembentukan unit percontohan.

Sebelum melangkah pada analisis regresi linear berganda, pengujian asumsi klasik dilakukan terhadap model penelitian. Uji normalitas residual menggunakan q-q plot dan histogram yang menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Pengembangan SDM adalah 0,412, Motivasi Kerja sebesar 0,385, dan Supervisi Pimpinan sebesar 0,450, di mana seluruh nilai *Tolerance* berada di atas 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk ketiga variabel berturut-turut adalah 2,427, 2,597, dan 2,222, di mana seluruhnya berada di bawah nilai batas 10,0. Hasil ini mengonfirmasi bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi di atas 0,05 untuk seluruh variabel independen, sehingga model regresi dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil rekapitulasi perhitungan regresi linear berganda disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Coefficient

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	T Hitung	p	Tolerance	VIF
Konstanta (Constant)	9,535	6,141	-	1,553	0.128	-	-
Pengembangan SDM (X_1)	0,033	0,225	0,019	0,148	0.883	0.529	1.889
Motivasi Kerja (X_2)	0,793	0,360	0,296	2,204	0.033	0.471	2.124
Supervisi Pimpinan (X_3)	0,595	0,171	0,542	3,487	0.001	0.353	2.836

Sumber: Pengolahan data (2026)

Berdasarkan hasil analisis statistik pada Tabel 1, diperoleh persamaan regresi linear berganda: $Y = 9,535 + 0,033 X_1 + 0,793 X_2 + 0,595 X_3$

Melalui persamaan regresi linear berganda berikut, nilai konstanta sebesar 9,535 mencerminkan nilai dasar Kualitas Pelayanan Gizi (Y) saat seluruh variabel independen bernilai nol, di mana koefisien Pengembangan SDM sebesar 0,033 terbukti tidak berpengaruh signifikan berdasarkan uji parsial ($p=0,883>0,05$; $t=0,148$), sedangkan Motivasi Kerja dengan koefisien 0,793 ($p=0,033<0,05$; $t=2,204$) dan Supervisi Pimpinan dengan koefisien 0,595 ($p=0,001<0,05$; $t=3,487$) terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, sehingga disimpulkan hanya Motivasi Kerja dan Supervisi Pimpinan yang bertindak sebagai prediktor utama dalam meningkatkan Kualitas Pelayanan Gizi pada SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung.

Tabel 2. Hasil Uji Coefficient

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	T Hitung	p
Konstanta (Constant)	20,914	7,193	-	2,908	0.006
Pengembangan SDM (X ₁)	0,972	0,221	0,548	4,395	<0.001

Sumber: Pengolahan data (2026)

Dalam analisis data, peneliti menemukan fenomena statistik yang menarik pada variabel Pengembangan SDM. Sebagaimana disajikan pada Tabel 2, saat diuji secara mandiri (bivariat/regresi sederhana), Pengembangan SDM berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Gizi ($B=0,972$; $t=4,395$; $p<0,001$). Namun, ketika X₁ dimasukkan bersama-sama dengan Motivasi Kerja dan Supervisi Pimpinan ke dalam model regresi linear berganda, pengaruh X₁ menjadi tidak signifikan ($B=0,033$; $t=0,148$; $p=0,883$). Fenomena ini terjadi karena pada uji bivariat, X₁ membawa seluruh daya penjelasnya secara utuh, sedangkan pada regresi berganda, varians X₁ beririsan (*overlapping variance*) dan telah terjelaskan secara lebih dominan oleh variabel Motivasi Kerja dan Supervisi Pimpinan.

Saat Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, dan Supervisi Pimpinan dimasukkan secara bersamaan ke dalam model regresi linear berganda, model mengestimasi kontribusi unik (*unique contribution*) masing-masing variabel independen setelah mengontrol korelasi antarvariabel bebas. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi X₁ berkurang secara drastis dari $B=0,972$ ($\beta=0,548$) pada uji sederhana menjadi $B=0,033$ ($\beta=0,019$) pada model berganda dengan nilai signifikansi yang tidak signifikan ($p=0,883>0,05$). Meskipun indikator multikolinearitas berada pada batas aman (Tolerance X₁ = $0,529>0,10$ dan VIF = $1,889<10$), penurunan daya penjas ini mengindikasikan bahwa sebagian varians X₁ berbagi korelasi (*shared variance*) dengan X₂ dan X₃, sehingga dalam model bersama, Supervisi Pimpinan ($\beta=0,542$; $p=0,001$) dan Motivasi Kerja ($\beta=0,296$; $p=0,033$) menjadi prediktor yang lebih dominan dalam menjelaskan variasi Kualitas Pelayanan Gizi (Y).

Karena variabel Supervisi Pimpinan (X₃) dan Motivasi Kerja (X₂) memiliki ikatan hubungan yang jauh lebih kuat dan dominan dalam menerangkan variasi Kualitas Pelayanan Gizi (Y), varians atau informasi berharga yang dibawa oleh Pengembangan SM (X₁) ternyata telah habis terserap dan diwakili sepenuhnya oleh keberadaan Supervisi Pimpinan (X₃) dan Motivasi Kerja (X₂). Akibatnya, Pengembangan SDM (X₁) kehilangan kekuatan uniknya dan terdeteksi tidak signifikan dalam model bersama karena tidak lagi memberikan informasi baru yang belum dijelaskan oleh variabel lainnya. Temuan ini menjadi bukti empiris dalam penelitian bahwa variabel Supervisi Pimpinan (X₃) dan Motivasi Kerja (X₂) merupakan driver atau faktor penggerak paling utama di lapangan.

Tabel 3. Hasil Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Regression	1,058.3	3	352,75	24.84	< 0.001
Residual	610.6	43	14.20		
Total	1,668.9	46			

Sumber: Pengolahan data (2026)

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,84 dengan nilai signifikansi $p<0,001$. Oleh karena nilai signifikansi jauh berada di bawah ambang batas $\alpha=0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang membuktikan bahwa variabel Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, dan Supervisi Pimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Gizi (Y). Secara statistik, keterujian model ini mengonfirmasi bahwa kombinasi ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki kemampuan yang valid untuk memprediksi variasi Kualitas Pelayanan Gizi di SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung.

Tabel 4. Tabel Model Summary

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M ₀	0,000	0,000	0,000	6,023
M ₁	0,795	0,634	0,609	3,768

Sumber: Pengolahan data (2026)

Hasil analisis koefisien determinasi menghasilkan nilai R₂ (R Square) sebesar 0,634 dan Adjusted R Square sebesar 0,609. Nilai R₂ sebesar 0,634 mengindikasikan bahwa 63,4% variasi Kualitas Pelayanan Gizi di SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, dan Supervisi Pimpinan. Sementara itu, sisanya sebesar 36,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian memberikan pemahaman ilmiah yang mendalam mengenai bagaimana ketiga variabel manajerial tersebut saling melengkapi dalam membentuk kualitas layanan gizi. Pengaruh positif dan signifikan dari Pengembangan SDM terhadap Kualitas Pelayanan Gizi mendukung teori kapabilitas sumber daya manusia (Kareem, 2019; Prosper et al., 2025). Melalui kegiatan pembekalan dan pelatihan teknis yang terarah mengenai porsi gizi seimbang, higienitas pengolahan makanan, dan sanitasi tempat kerja, para pegawai dan relawan memperoleh pemahaman teknis yang kuat. Keterampilan ini berdampak langsung pada dimensi keandalan (*reliability*) dan jaminan (*assurance*) SERVQUAL, di mana personel mampu menyajikan paket makanan dengan standar porsi yang konsisten serta higienitas yang terjamin. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurfadila & Setiawan (2025) yang mengonfirmasi bahwa pelatihan gizi secara berkala meningkatkan efisiensi dan ketepatan layanan pemenuhan gizi pasien di lembaga pelayanan kesehatan.

Pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Gizi memvalidasi teori motivasi kerja (Kuvaas et al., 2017; Rahman et al., 2024). Motivasi yang tinggi, khususnya motivasi intrinsik yang bersumber dari rasa bangga dan kepuasan sosial karena dapat berkontribusi dalam program nasional pencerdasan anak bangsa, mendorong relawan dan pegawai untuk bekerja dengan ketelitian tinggi. Dorongan motivasi ini tercermin pada dimensi daya tanggap (*responsiveness*) dan empati (*empathy*), di mana personel menunjukkan kepekaan tinggi terhadap keluhan penerima manfaat, kerapian pengemasan, serta kesiapan melayani tepat waktu. Sebagaimana disimpulkan oleh Harefa (2025) motivasi kerja yang kuat pada tenaga pemenuhan gizi dan kesehatan merupakan bahan bakar utama bagi terciptanya budaya pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Temuan yang paling menonjol dalam penelitian ini adalah dominansi pengaruh Supervisi Pimpinan (X₃) terhadap Kualitas Pelayanan Gizi (Y). Dominansi ini ditunjukkan secara statistik melalui koefisien regresi terstandarisasi (Standardized Beta) X₃ sebesar $\beta=0,542$, yang nilainya jauh melampaui Motivasi Kerja ($\beta=0,296$) dan Pengembangan SDM ($\beta=0,019$). Secara substansial, karakteristik operasional dapur umum SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung yang memproduksi ribuan porsi makanan setiap hari dalam durasi waktu terbatas memerlukan koordinasi lapangan yang sangat ketat. Mayoritas personel yang berstatus relawan membutuhkan bimbingan langsung, arahan teknis harian, serta pengawasan mutu secara kontinu dari pimpinan unit. Pengawasan pimpinan yang hadir secara proaktif, berpengetahuan, dan suportif (Aarons et al., 2016) terbukti mampu mencegah terjadinya penyimpangan SOP, mengoreksi kekeliruan porsi secara cepat, serta menjaga kedisiplinan jadwal distribusi. Pimpinan yang memberikan keteladanan dan solusi langsung saat terjadi kendala operasional mampu memberikan rasa aman dan kepastian bagi seluruh tim. Temuan ini memperkuat teori supervisi dan kepemimpinan implementasi (Park et al., 2018) yang menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja dinamis dengan komposisi tenaga kerja campuran, kontrol supervisi pimpinan menjadi kunci utama penjaminan mutu (*quality assurance*).

Kajian mendalam terhadap temuan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan Kualitas Pelayanan Gizi (Y) tidak dapat dicapai secara parsial, melainkan membutuhkan pendekatan manajerial yang terintegrasi. Komitmen pimpinan dalam menghadirkan sistem supervisi yang komunikatif dan edukatif (X₃) menjadi determinan utama yang menggerakkan dorongan motivasi kerja personel (X₂). Ketika pimpinan hadir mendampingi personel dan relawan di setiap tahapan operasional dapur, timbul rasa percaya diri dan tanggung jawab moral yang lebih tinggi. Hal ini tercermin dari meningkatnya

persepsi kualitas layanan pada dimensi keandalan (*reliability*) dan ketanggapan (*responsiveness*) personel dalam menjalankan seluruh prosedur pelayanan gizi di SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung.

Keberhasilan model pengelolaan di SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung memberikan implikasi potensial bagi pengembangan skema pelayanan gizi pada unit operasional sejenis. Praktik baik dalam pengikutsertaan relawan, pelatihan higienitas yang adaptif, serta supervisi terpadu yang diterapkan di unit ini dapat menjadi bahan pertimbangan awal bagi pembentukan unit SPPG lain. Kendati demikian, mengingat penelitian ini menggunakan desain cross-sectional pada satu lokasi dengan jumlah responden terbatas (N=47), penerapannya di daerah lain membutuhkan pengujian dan penyesuaian kontekstual lebih lanjut melalui studi lanjutan dengan cakupan populasi yang lebih luas. Melalui integrasi pembinaan SDM, penguatan motivasi kerja, dan supervisi pimpinan yang disesuaikan dengan karakteristik lokal, kualitas pelayanan gizi yang konsisten diharapkan dapat terwujud secara optimal.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini mengonfirmasi bahwa Kualitas Pelayanan Gizi di Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung dipengaruhi secara bersama-sama oleh Motivasi Kerja (X_2) dan Supervisi Pimpinan (X_3) sebagai prediktor utama. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,634, yang berarti bahwa 63,4% variasi Kualitas Pelayanan Gizi mampu dijelaskan oleh model regresi dalam penelitian ini, sedangkan sisa 36,6% dijelaskan oleh faktor di luar model. Pengujian parsial membuktikan bahwa Supervisi Pimpinan merupakan prediktor paling dominan, diikuti oleh Motivasi Kerja, sementara Pengembangan SDM tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan. Implikasi manajerial penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan mutu pelayanan gizi sektor publik membutuhkan penguatan kepemimpinan lapangan yang proaktif dan dorongan psikologis personel. Kendati demikian, keterbatasan penelitian yang bersifat cross-sectional dengan sampel tunggal (N=47) membuka ruang bagi riset mendatang untuk mengeksplorasi variabel dinamik lain serta menguji model ini pada cakupan operasional yang lebih luas.

Implikasi manajerial dari temuan penelitian ini menghasilkan beberapa saran praktis bagi pengelola SPPG Lanud Husein Sastranegara 01 Bandung. Sebagai implikasi dari temuan dominansi Supervisi Pimpinan (X_3) yang diukur melalui dimensi bimbingan teknis dan pengawasan proaktif, pengelola unit disarankan untuk melembagakan skema pengawasan harian yang edukatif. Hal ini dapat diturunkan ke dalam saran praktis, yang merupakan bentuk implementasi pasca-penelitian dan bukan prosedur yang diuji dalam penelitian ini seperti pelaksanaan briefing operasional setiap pagi sebelum produksi dimulai serta pemberian umpan balik langsung (*coaching*) di lapangan. Guna menopang Motivasi Kerja (X_2), pimpinan disarankan untuk mengombinasikan supervisi yang suportif tersebut dengan skema apresiasi non-finansial secara berkala atas kedisiplinan personel. Sementara itu, meskipun Pengembangan SDM (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial dalam model bersama, pembekalan higienitas dan tata laksana gizi tetap perlu diselenggarakan secara efisien sebagai dasar pemenuhan standar operasional minimum.

Secara akademis, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan melibatkan beberapa unit SPPG di wilayah kabupaten atau kota lain. Perluasan ini krusial mengingat penelitian di lokasi tunggal memiliki keterbatasan dalam generalisasi eksternal (*external validity*) ke populasi SPPG yang lebih heterogen. Selain itu, penggunaan desain *cross-sectional* dalam penelitian ini membatasi pemahaman terhadap inferensi hubungan temporal antarvariabel, sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk menerapkan desain longitudinal guna menangkap dinamika perubahan kinerja secara berkelanjutan. Peneliti mendatang juga disarankan untuk mengeksplorasi prediktor lain yang tidak masuk dalam model ini, seperti kelengkapan sarana prasarana dapur dan efektivitas rantai pasok bahan baku serta menguji variabel pemediasi (*intervening*) seperti keterikatan kerja (*work engagement*) dan komitmen organisasi untuk memperdalam mekanisme pengaruh antarvariabel.

DAFTAR PUSTAKA

Aarons, G. A., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., Finn, N. K., & Roesch, S. C. (2016). Validation of the Implementation Leadership Scale (ILS) in Substance Use Disorder Treatment Organizations. *HHS Public Access*, 31–35. <https://doi.org/10.1016/j.jsat.2016.05.004>. Validation

- Adref, F., Mattalatta, & Malik, T. (2023). Development of Human Resources, Competence, and Supervision of the Performance of Clinical Nursing Staff in Hospital. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 3(1), 33–43. <http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12>
- Affitra, M. D., Aditya, R., Putra, U., & Yptk, I. (2025). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Pauh Kamar. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 8.
- Albaburrahim, A., Putikadyanto, A. P. A., Efendi, A. N., Alatas, M. A., Romadhon, S., & Wachidah, L. R. (2025). Program Makan Bergizi Gratis: Analisis Kritis Transformasi Pendidikan Indonesia Menuju Generasi Emas 2045. *Entita: Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 767–780. <https://doi.org/10.19105/ejpis.v1i.19191>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. Kogan Page. <https://books.google.co.id/books?id=3oChEAAQBAJ>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2025). *Research Methods for Business, with eBook Access Code: A Skill Building Approach*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=9EKCEQAAQBAJ>
- Chyung, S. Y. (Yonnie), Roberts, K., Swanson, I., & Hankinson, A. (2017). Evidence-Based Survey Design: The Use of a Midpoint on the Likert Scale. *Performance Improvement*, 56(10), 15–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pfi.21727>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Sixth Edit). Sage Publications.
- Hadiningrat, D. K. P. S. S., Djonisujoko, T., & Yuwono, T. (2025). *Manajemen SDM Kontemporer: Transformasi Ketenagakerjaan Indonesia Menuju Revolusi Industri 4.0. Perspektif Ketahanan Nasional*.
- Harefa, K. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan The Effect of Transformational Leadership Style and Interpersonal Competence on Work Motivation of Health Workers. *Jurnal Kesmas Dan Gizi*, (c), 522–529.
- Investigasi tvOne. (2025). *SPPG di Bandung Berkolaborasi Dengan Lanud Husein Sastranegara Siapkan 3 500 Porsi MBG*.
- Kantor Staf Presiden. (2025). *KSP TINJAU DAPUR SPPG & PELAKSANAAN MBG DI WILAYAH LANUD HUSEIN SASTRANEGARA*.
- Kareem, M. A. (2019). The Impact of Human Resource Development on Organizational Effectiveness: An Empirical Study. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(1), 29–50. <https://doi.org/10.25019/mdke/7.1.02>
- Karimah, A., Tobing, D. S. K., Setyanti, S. W. L. H., & Handriyono, H. (2026). The Effect of Training and Development, Work Motivation, and Leadership Management on Human Resource Performance Through “Bunga Desa” on SMEs in Banyuwangi City. *Quality - Access to Success*, 27(210), 295–305. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-105030119104&partnerID=40&md5=93a66cc4c4be75b7083605dcf9d9a510>
- KOMPASTV. (2025). *Cegah Keracunan, SPPG Gunakan Air Galon untuk Memasak | SAPA MALAM*.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244–258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- METRO TV. (2025). *Dapur SPPG Lanud Husein 01 jadi Percontohan MBG [Prioritas Indonesia]*.
- Nurfadila, D., & Setiawan, H. (2025). Analisis Pengembangan SDM Dalam Optimalisasi Pelayanan Gizi di RSU Syifa Medina Tasikmalaya. *Competence : Journal of Management Studies*, 19(1), 1–7. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v19i1.29661>
- Parasuraman, a, Zeithaml, V. a, & Berry, L. L. (1988). SERQUAL: A Multiple-Item scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. In *Journal of Retailing* (Vol. 64, p. 28). [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(99\)00084-3](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(99)00084-3)

- Park, S., Kang, H.-S., & Kim, E.-J. (2018). The role of supervisor support on employees' training and job performance: an empirical study. *European Journal of Training and Development*, 42(1–2), 57–74. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2017-0054>
- Pekkaya, M., Pulat İmamoğlu, Ö., & Koca, H. (2017). Evaluation of healthcare service quality via Servqual scale: An application on a hospital. *International Journal of Healthcare Management*, 12(4), 340–347. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1389474>
- Prosper, P., Matoka, C., & Ngirwa, C. C. (2025). The role of training and development on enhancing work engagement and employee quality service delivery. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 14(3), 88–100. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v14i3.4147>
- Rahman, F., Arifin, S., Noor, M. S., Husaini, Adhani, R., Shadiqi, M. A., Erlyani, N., Muslim, M., Hafifah, I., & Trang, H. T. T. (2024). Improving Work Motivation of Nutrition Implementers in Health Centers: Analysis of the Influence of Work Experience, Competence, and Rewards. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 20(4). <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mkmi>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi kedua)*. Alfabeta.
- Tangkudung, A. G. (2025). Prabowo-Gibran's Free Nutritious Food: Impacts on Human Capital and Community Economy. *Journal of Comprehensive Science*, 4(5), 1578–1587. <https://doi.org/10.59188/jcs.v4i5.3146>
- TvOneNews. (2025). *SPPG Lanud Husein Sastranegara Berkomitmen untuk Menjaga Kualitas MBG* | tvOne.
- UTV Televisi Indonesia. (2025). *Pembagian Makan Bergizi Gratis, SPPG Lanud Husein Sastranegara Bagikan 3 500 Paket Makanan* | UN News.