

## The Relationship between Nutrient Intake and Work Motivation with Employee Performance at PT. Pancaran Samudera Shipyard

Ade Amalia Husna<sup>1\*</sup>, Edi Sukamto<sup>2</sup>, Riana Pangestu Utami<sup>3</sup>  
Poltekkes Kemenkes Kalimantan Timur

**Corresponding Author:** Ade Amalia Husna [adeamaliahsn354@gmail.com](mailto:adeamaliahsn354@gmail.com)

### ARTICLE INFO

*Keywords* : Nutrient Intake,  
Work Motivation,  
Performance

*Received* : 15 July

*Revised* : 20 August

*Accepted*: 28 September

©2023 Husna, Sukamto, Utami: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Health is the main key to improving performance. Nutritional intake affects health and physical ability to carry out tasks. Motivation is the main driver of carrying out tasks with high enthusiasm. This research aims to analyze the relationship between nutritional intake and work motivation with the performance of employees at PT. Pancaran Samudera Shipyard. The method used was cross-sectional with 40 respondents using purposive sampling technique. Data was collected through 2 x 24 hour food recall interviews for nutritional intake, work motivation questionnaires, and performance assessments with KPI scores. The results show that there is a relationship between energy intake, carbohydrate intake, and work motivation with employee performance. However, there was no significant relationship between protein and fat intake and performance. So it can be concluded that energy intake, carbohydrates and work motivation are related to employee performance.

## Hubungan Asupan Zat Gizi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Pancaran Samudera Shipyard

Ade Amalia Husna<sup>1\*</sup>, Edi Sukamto<sup>2</sup>, Riana Pangestu Utami<sup>3</sup>

Poltekkes Kemenkes Kalimantan Timur

**Corresponding Author:** Ade Amalia Husna [adeamaliahsn354@gmail.com](mailto:adeamaliahsn354@gmail.com)

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Asupan Zat Gizi, Motivasi Kerja, Kinerja

*Received :* 15 Juli

*Revised :* 20 Agustus

*Accepted:* 28 September

©2023 Husna, Sukamto, Utami: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Kesehatan adalah kunci utama untuk peningkatan kinerja. Asupan gizi memengaruhi kesehatan dan kemampuan fisik dalam menjalankan tugas. Motivasi sebagai pendorong utama menjalankan tugas dengan semangat tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan asupan zat gizi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Pancaran Samudera Shipyard. Metode yang digunakan *cross-sectional* dengan 40 responden menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui wawancara *food recall* 2 x 24 jam untuk asupan gizi, kuesioner motivasi kerja, dan penilaian kinerja dengan skor KPI. Hasil menunjukkan terdapat hubungan antara asupan energi, asupan karbohidrat, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Namun, tidak ada hubungan yang signifikan antara asupan protein dan lemak dengan kinerja. Sehingga dapat disimpulkan asupan energi, karbohidrat, dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Di seluruh dunia, termasuk Indonesia, menghadapi tantangan peningkatan sumber daya manusia sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi. Tenaga kerja yang sehat dan produktif menjadi kebutuhan krusial dalam menghadapi industrialisasi dan persaingan pasar yang sengit. Oleh karena itu, pembangunan kesehatan, khususnya bagi tenaga kerja, menjadi prioritas dalam mencapai kesehatan optimal (Adityana, 2014).

Tubuh memerlukan zat gizi untuk memelihara organ dan fungsi tubuh, yang dipengaruhi oleh faktor seperti usia, jenis kelamin, lingkungan, dan beban kerja. Kesehatan adalah faktor utama dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja (Mokalu et al., 2020). Kinerja karyawan, yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan, terkait erat dengan kesehatan dan asupan gizi yang memadai (Sumigar et al., 2020). Asupan gizi yang cukup penting dalam mendukung kondisi kesehatan yang optimal.

Selain itu, motivasi kerja juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan yang mendorong individu untuk bekerja dengan semangat tinggi dan dedikasi. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Jaya dan Ningsih, 2016).

Pancaran Group, sebuah perusahaan transportasi dan galangan kapal, menekankan produktivitas dan kinerja yang optimal sebagai faktor kunci dalam kesuksesannya. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis hubungan antara asupan gizi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Pancaran Samudera Shipyard.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Asupan Zat Gizi**

Asupan zat gizi merupakan jumlah zat gizi yang diserap melalui asupan makanan sehari-hari untuk memberikan energi yang diperlukan dalam menjalani aktivitas fisik harian. Konsumsi makanan memiliki beragam tujuan, termasuk pemenuhan kebutuhan fisiologis, emosional, dan sosiologis. Kebutuhan fisiologis berkaitan dengan memuaskan rasa lapar dan memastikan tubuh mendapatkan nutrisi yang diperlukan. Kebutuhan emosional terkait dengan memenuhi kepuasan emosi dan selera individu, sementara tujuan sosiologis berkaitan dengan menjaga hubungan antara individu dalam kelompok kecil atau besar.

Energi yang diperlukan oleh tubuh manusia dapat dihasilkan melalui proses pembakaran karbohidrat, protein, dan lemak. Oleh karena itu, penting untuk mengonsumsi nutrisi yang mencukupi agar kebutuhan energi tubuh selalu terpenuhi (Rachman, 2016). Kebutuhan pangan harus terpenuhi dengan tepat, karena jika kurang atau berlebihan dari yang dibutuhkan terutama jika berlangsung dalam jangka waktu yang lama, dapat memiliki dampak buruk pada kesehatan. Pentingnya menjaga keseimbangan dalam asupan zat gizi tercermin dari interaksi antara berbagai zat gizi yang dikonsumsi. Semakin beragam jenis makanan yang dikonsumsi, maka semakin mencapai keseimbangan dalam interaksi zat gizi tersebut (Lestyanto et al., 2013).

Gizi merupakan salah satu aspek kesehatan kerja yang mempunyai peranan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Gizi kerja adalah salah satu syarat untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal, terkhusus bagi para pekerja. Gizi kerja diperlukan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan jenis pekerjaannya.

### **Metode Pengukuran Asupan Gizi**

Pengukuran konsumsi makanan adalah salah satu metode pengukuran status gizi secara tidak langsung dengan cara mengukur kualitas dan kuantitas makanan yang dikonsumsi baik tingkat individu, rumah tangga, dan masyarakat. Beberapa metode pengukuran tersebut, yaitu metode *recall* 24 jam, metode *estimated food records*, metode penimbangan makanan (*food weighing*), metode riwayat makan (*food history*), metode frekuensi makan (*food frequency*).

Metode pengukuran konsumsi makanan untuk individu atau perorangan, salah satunya ialah metode *recall* 24 jam. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data mengenai jumlah kalori (energi) pada konsumsi makanan dengan mencatat jenis dan jumlah bahan makanan yang dikonsumsi pada periode 24 jam yang lalu. Dalam metode ini, responden diminta untuk menyebutkan semua yang dimakan dan diminum dalam 24 jam yang lalu (kemarin). Biasanya dimulai sejak bangun pagi hingga istirahat tidur malam harinya, atau dari waktu saat dilakukan wawancara mundur ke belakang 24 jam penuh. Wawancara dilakukan oleh petugas yang sudah terlatih dalam menggunakan kuesioner terstruktur.

Hal yang perlu diketahui dalam menggunakan metode *recall* 24 jam ini data yang diperoleh cenderung bersifat kualitatif. Oleh sebab itu, untuk mendapatkan data kuantitatif, jumlah konsumsi makanan individu ditanyakan secara teliti dengan menggunakan URT (sendok, piring, gelas, dll) atau ukuran lainnya yang biasa digunakan sehari-hari.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa *recall* 24 jam minimal 2 kali berturut-turut agar dapat menghasilkan gambaran asupan zat gizi lebih optimal dan memberikan variasi yang lebih besar mengenai intake harian tubuh. Apabila pengukuran hanya dilakukan 1x24 jam, maka data yang didapat kurang representatif untuk menggambarkan kebiasaan makan individu (Utami, 2016).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah bagian dalam tingkah laku individu yang berfungsi sebagai pendorong untuk mengambil tindakan atau membuat keputusan (Rahul et al., 2019). Motivasi sendiri tidak dapat diobservasi secara langsung, tetapi dapat diartikan melalui perilaku, seperti hasrat, dorongan, atau sumber energi yang mendorong timbulnya tindakan yang meningkatkan semangat kerja seseorang.

Peran motivasi dalam sebuah perusahaan sangat penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk memastikan bahwa tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan cara yang efisien dan efektif. Dengan demikian, ini dapat membantu menjaga serta meningkatkan semangat, moral, dan antusiasme dalam bekerja. Setiap individu memiliki sumber motivasi yang berbeda, beberapa orang

merespon dorongan dari lingkungan kerja luar sebagai sumber motivasi (motivasi eksternal), sementara yang lain mendapatkan dorongan dari motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri (motivasi internal) tanpa memerlukan faktor motivasi yang spesifik dari lingkungan kerja (Chye & Han, 2018). Perbedaan motivasi internal dan eksternal di lingkungan kerja :

a. Motivasi Internal

1. Pekerjaan yang memuaskan, tidak ada tekanan, dan mudah dilakukan tanpa kompleksitas.
2. Pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan, dan keahlian yang dikuasai.
3. Pekerjaan yang menantang dapat memotivasi seseorang untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga oleh pekerjaan yang menantang untuk meraih kesuksesan yang diinginkan oleh setiap pekerja.

b. Motivasi Eksternal

1. Pemberian upah atau gaji bertujuan untuk memastikan bahwa kebutuhan fisik dasar dan kebutuhan hidup dasar terpenuhi.
2. Perasaan senang dan puas dalam bekerja di lingkungan organisasi sangat tergantung pada kualitas kondisi kerja yang baik.
3. Supervisi yang efektif adalah proses pengamatan, evaluasi, dan bantuan terhadap tenaga kerja untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi, dengan tujuan terus menerus memperbaiki, meningkatkan, dan menyempurnakan keterampilan kerja.

## **Kinerja**

Kinerja merupakan aspek yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian dari seluruh tingkat manajemen, baik dalam organisasi kecil maupun besar. Prestasi yang diperoleh oleh organisasi atau karyawan adalah cara untuk bertanggung jawab kepada organisasi dan masyarakat umum. Sesuai dengan Moeheriono (2012), kinerja atau performa adalah cara untuk menggambarkan sejauh mana suatu program, aktivitas, atau kebijakan dapat mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang tercantum dalam perencanaan strategis organisasi.

Pengukuran keberhasilan dalam mencapai strategi adalah hal yang sangat penting, karena pengukuran merupakan elemen kunci dalam manajemen kinerja, sehingga jika tidak diukur, maka tidak dapat ditingkatkan (Dharma, 2012). Oleh karena itu, penting untuk menetapkan ukuran-ukuran yang spesifik untuk sasaran strategis yang menjadi dasar pengukuran kinerja, serta merancang inisiatif strategis yang diperlukan untuk mencapai sasaran tersebut.

Evaluasi kinerja sangat tergantung pada indikator-indikator kinerja yang digunakan. Indikator kinerja adalah ukuran, baik dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif, yang telah disepakati dan ditetapkan sebelumnya untuk menggambarkan sejauh mana sasaran atau tujuan tertentu telah tercapai. Indikator kinerja dirancang untuk dihitung, diukur, dan digunakan sebagai

dasar untuk menilai tingkat kinerja dalam berbagai tahap, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan, bahkan hingga setelah kegiatan selesai.

### Key Performance Indicator (KPI)

Iveta (2012) mendefinisikan Key Performance Indicator (KPI) sebagai parameter kuantitatif yang berproses dan berbasis data konkret untuk perusahaan. KPI ini berfungsi sebagai titik awal dalam menetapkan tujuan dan merancang strategi organisasi. Dalam kata sederhana, KPI adalah alat pengukuran yang digunakan untuk menilai kinerja perusahaan dalam mencapai berbagai tujuan, dan seringkali digunakan untuk mengevaluasi aspek-aspek yang sulit diukur seperti perkembangan kepemimpinan atau tingkat kepuasan. Ho : Tidak ada hubungan hubungan antara asupan zat gizi dengan kinerja karyawan PT. Pancaran Samudera Shipyard.

Ha : Ada hubungan hubungan antara asupan zat gizi dengan kinerja karyawan PT. Pancaran Samudera Shipyard.

### METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dengan jumlah sampel 44 responden dari 123 karyawan yang diperoleh dengan teknik *purposive sampling* di PT. Pancaran Samudera Shipyard. Analisis menggunakan program komputer *Statistical Program for Social Science* versi 25. Uji statistic antar variabel menggunakan Uji Korelasi *Rank Spearman*.

### HASIL PENELITIAN

#### Analisis Univariat

Analisis univariat merupakan proses analisis yang dilakukan pada setiap variable yang ditemukan dalam hasil penelitian. Hal ini dilakukan untuk melihat distribusi frekuensi masing-masing kategori variabel. Variabel independen meliputi asupan zat gizi dan motivasi kerja serta variabel dependen meliputi kinerja. Analisa karakteristik responden meliputi distribusi frekuensi usia, pendidikan dan masa kerja.

#### Karakteristik Responden

Table 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	N	%
<b>Usia</b>		
17-25 tahun	13	29.5
26-35 tahun	28	63.6
36-45 tahun	3	6.8
<b>Total</b>	44	100
<b>Pendidikan</b>		
SMA/SMK	15	34.1
DIII	8	18.2
DIV/S1	21	47.7
<b>Total</b>	44	100

<b>Masa Kerja</b>		
1-5 tahun	43	97.7
6-10 tahun	1	2.3
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Dari Tabel 1. diperoleh rata-rata responden didominasi dengan pekerja yang berusia 26-35 tahun atau kategori usia dewasa awal (68.6%). Sebagian besar responden dengan rata-rata pendidikan DIV/S1 (47.7%), dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak (97.7%).

### *Tingkat Asupan Zat Gizi*

Table 2. Distribusi Frekuensi Tingkat Asupan Zat Gizi

<b>Asupan Zat Gizi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Asupan Energi</b>		
Defisit tingkat berat (<70%)	12	27.3
Defisit tingkat sedang (70-79%)	8	18.2
Defisit tingkat ringan (80-89%)	5	11.4
Normal (90-119%)	18	40.9
Lebih (>120%)	1	2.3
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>
<b>Asupan Protein</b>		
Defisit tingkat berat (<70%)	15	34.1
Defisit tingkat sedang (70-79%)	9	20.5
Defisit tingkat ringan (80-89%)	5	11.4
Normal (90-119%)	11	25
Lebih (>120%)	4	9.1
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>
<b>Asupan Lemak</b>		
Defisit tingkat berat (<70%)	3	6.8
Defisit tingkat sedang (70-79%)	3	6.8
Defisit tingkat ringan (80-89%)	2	4.5
Normal (90-119%)	14	31.8
Lebih (>120%)	22	50
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>
<b>Asupan Karbohidrat</b>		
Defisit tingkat berat (<70%)	28	63.6
Defisit tingkat sedang (70-79%)	7	15.9
Defisit tingkat ringan (80-89%)	5	11.4
Normal (90-119%)	3	6.8
Lebih (>120%)	1	2.3
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Dari Tabel 2. diperoleh hasil rata-rata asupan energi responden jika diakumulasikan dalam kategori defisit (56.9%). Rata-rata asupan protein responden juga dalam kategori defisit tingkat berat (34.1%). Asupan lemak sebagian besar responden rata-rata dengan kategori lebih (50%), dengan rata-rata sebagian besar asupan karbohidrat defisit tingkat berat (63.6%).

### Tingkat Motivasi Kerja

Table 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Tingkat Motivasi	N	%
Tinggi	19	43.2
Sangat tinggi	25	56.8
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Dari Tabel 3. diperoleh hasil rata-rata sebagian responden memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi (56.8%).

### Penilaian Kinerja

Table 4. Distribusi Frekuensi Kinerja

Kinerja	N	%
Memuaskan	21	47.7
Sangat Memuaskan	23	52.3
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Dari Tabel 4. diperoleh hasil rata-rata Sebagian responden memiliki kinerja yang sangat memuaskan (52.3%).

### Analisis Bivariat

Analisa bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas), yaitu asupan zat gizi dan motivasi kerja dengan variabel dependen (variabel terikat) berupa kinerja.

### Asupan Zat Gizi

Tabel 5. Hubungan Asupan Zat Gizi dengan Kinerja

Variabel	<i>p value</i>	Koefisien Korelasi
Asupan Energi	0.014*	0.369
Asupan Protein	0.313	0.156
Asupan Lemak	0.102	0.250
Asupan Karbohidrat	0.001*	0.482

\*signifikan pada  $p = 0.05$

Dari Tabel 5. diperoleh hasil analisis terdapat hubungan yang signifikan antara asupan energi ( $0.014 < 0.05$ ) dan asupan karbohidrat ( $0.001 < 0.05$ ) dengan kinerja.

### Motivasi Kerja

Table 6. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Variabel	<i>p value</i>	Koefisien Korelasi
Motivasi Kerja	0.016*	0.361

\*signifikan pada  $p = 0.05$



Dari Tabel 6. diperoleh hasil analisis terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja ( $0.016 < 0.05$ ) dengan kinerja.

## PEMBAHASAN

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan pada asupan energi, asupan karbohidrat, dan motivasi kerja dengan kinerja. Hasil tersebut diperoleh dari hasil uji statistik *Ranks Spearman* dengan nilai *p-value*  $< 0.05$ , yaitu asupan energi dengan nilai *p* 0.014, asupan karbohidrat dengan nilai *p* 0.001, dan motivasi kerja dengan nilai *p* 0.016. Adapun variabel yang tidak terdapat hubungan yaitu asupan protein dan asupan lemak, ditunjukkan dengan nilai *p-value*  $> 0.05$ , yaitu asupan protein dengan nilai *p* 0.313 dan asupan lemak dengan nilai *p* 0.102.

Asupan energi bagi tenaga kerja mampu menentukan kondisi kesehatan dan kemampuan fisik dalam melakukan pekerjaannya. Asupan energi yang tidak sesuai dengan kebutuhan dapat mengganggu aktivitas kerja sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja. Pekerja memerlukan jumlah energi yang mencukupi dan sesuai dengan individu masing-masing agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang optimal (Stitaprajna & Aslam, 2020). Oleh karena itu, semakin rendah asupan energi dan karbohidrat yang dikonsumsi maka akan semakin rendah juga kinerja yang dihasilkan. Sejalan dengan penelitian Andita (2018) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara asupan energi dengan produktivitas kerja pada pekerja CV. Industri Plastik Babatan Ungaran Kabupaten Semarang Tahun 2018.

Asupan karbohidrat menjadi zat gizi dalam menyediakan sumber energi untuk melakukan aktivitas pekerjaan. Menurut Batatinha et al. (2013), karbohidrat mencegah terjadinya kelelahan karena dapat memperlancar kerja informasi dari syaraf dan otot. Kekurangan karbohidrat dapat menimbulkan tubuh kurang mendapatkan sumber energi, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja seorang pekerja. Oleh karena itu, semakin rendah asupan karbohidrat yang dikonsumsi maka akan semakin rendah juga kinerja yang dihasilkan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh (2019) diperoleh  $p = 0.005$  ( $p < 0.05$ ) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara asupan karbohidrat dengan produktivitas pada pekerja dengan gizi lebih di PT. Timur Megah Steel.

Protein akan aktif berperan ketika karbohidrat dan lemak yang tersedia dalam tubuh tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan aktivitas. Dengan kata lain, jika pekerja telah memperoleh cukup energi, mereka dapat tetap produktif meskipun asupan protein mereka masih kurang. Namun, jika kebutuhan protein tidak terpenuhi, maka akan meningkatkan risiko terhadap berbagai penyakit, penurunan daya kreativitas dan kinerja, penurunan mental, dan masalah lainnya (Fifitasari, 2023). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusriyana et al. (2010) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara asupan protein dengan produktivitas.

Lemak memiliki fungsi sebagai salah satu zat gizi penghasil energi utama, sehingga apabila tenaga kerja kekurangan asupan lemak akan mengurangi pembentukan energi di dalam tubuh (Kartasapoetra, 2010). Karyawan yang

memiliki asupan lemak lebih namun menunjukkan kinerja baik dapat terjadi karena memiliki cadangan lemak yang cukup dalam tubuhnya. Cadangan lemak ini dapat dikendalikan melalui aktivitas fisik yang sesuai. Namun, jika tidak dijaga, penumpukan lemak berlebihan dapat menyebabkan kenaikan berat badan, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan obesitas dan pembatasan gerakan tubuh, mengakibatkan penurunan kinerja (Fifitasari, 2023). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Arsanti (2021) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara asupan lemak dengan tingkat produktivitas.

Motivasi kerja pada karyawan merupakan jenis stimulus atau pendorong yang bertujuan untuk menginspirasi dan meningkatkan kinerja individu, sehingga di masa yang akan datang dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi dan berkontribusi positif terhadap tujuan yang baik bagi perusahaan atau organisasi. Karyawan yang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan akan memiliki semangat untuk menyelesaikan tugasnya dan sebagai hasilnya, dapat mencapai kinerja yang optimal (Nuryasin et al., 2016). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuryasin et al. (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan tujuan dilakukan penelitian ini, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Rata-rata sebagian besar responden jika diakumulasikan memiliki asupan energi defisit (56,9%), asupan protein defisit tingkat berat (34.1%), asupan lemak lebih (50%), dan asupan karbohidrat defisit tingkat berat (63.6%).
2. Asupan energi dan karbohidrat memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan dengan nilai  $p < 0,05$ . Sedangkan asupan protein dan lemak tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan dengan nilai  $p > 0,05$ .
3. Tingkat motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai  $p = 0,016$  ( $p < 0,05$ ).

### **Rekomendasi**

1. Diharapkan perusahaan dapat memberi edukasi terkait asupan gizi karyawan agar tercukupi untuk melakukan aktivitas pekerjaan dan memberikan motivasi yang baik agar terciptanya kinerja yang baik pula.
2. Diharapkan karyawan perusahaan dapat melakukan perubahan kebiasaan makan sesuai dengan empat pilar prinsip gizi seimbang (PGS) untuk menjaga daya tahan tubuh dan meningkatkan kinerja.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti status kesehatan, aktivitas fisik, dan riwayat penyakit.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis mengucapkan terimakasih terutama kepada kedua orang tua, keluarga serta seluruh sahabat dan teman-teman terdekat yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat yang luar biasa. Ucapan terima kasih memuat apresiasi yang diberikan oleh penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam penelitian, baik dalam bentuk support dana, perizinan, konsultan, maupun membantu dalam pengambilan data. Tidak lupa pula kepada para pembimbing dan penguji yang terlibat dalam penyelesaian penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityana, F. C. (2014). Hubungan Antara Status Gizi dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Giling Rokok di PT Nojorono Kudus. *Unnes Journal of Public Health*, 3(2), 1–8.
- Andita, S., Dina, & Aruben, R. (2018). Hubungan Asupan Energi, Protein, Status Gizi, dan Suhu Lingkungan dengan Produktivitas (Studi pada Para Pekerja CV. Industri Plastik Babatan Ungaran, Kabupaten Semarang Tahun 2018). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(5), 422–428.
- Arsanti, S. M., Farapti, & Rachmah, Q. (2023). Hubungan Tingkat Kecukupan Asupan Zat Gizi, Status Hidrasi, dan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. PAL Indonesia (Persero). *Media Gizi Indonesia*, 18(1), 28–37.
- Batatinha, H. A. P., Costa, C. E. da, França, E. de, Dias, I. R., Ladeira, A. P. X., Rodrigues, B., Lira, F. S. de, Correia, S. C., & Caperuto, É. C. (2013). Carbohydrate Use and Reduction in Number of Balance Beam Falls: Implications for Mental and Physical Fatigue. *Journal of the International Society of Sports Nutrition*, 10(32), 1–6.
- Chye, B., & Han, Z. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar*.
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fifitasari. (2023). *Hubungan Asupan Makanan Dan Status Gizi Terhadap Pekerja Wanita di PT. Abdi Raya Commerce*. UIN Alauddin Makassar.
- Iveta, G. (2012). Human Resource Key Performance Indicators. *Journal of Competitiveness*, 4(1), 117-128.
- Kartasapoetra, G dan Marsetyo, H. (2010). *Ilmu Gizi (Korelasi Gizi dan Kesehatan dan Produktifitas Kerja)*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Kusriyana, R., Helmyati, S., & Dwi Budiningsari, R. (2010). Asupan Zat Gizi, Status Gizi dan Motivasi serta Hubungannya dengan Produktivitas Pekerja Perempuan pada Bagian Pencetakan di Pabrik Bakpia Pathuk 25 Yogyakarta. *Jurnal Gizi Klinik Indonesia*, 7(1), 41-47.
- Lestyanto, D., Adi, D. P. G. S., & Suwondo, A. (2013). Hubungan Antara Iklim Kerja, Asupan Gizi Sebelum Bekerja, dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan pada Pekerja Shift Pagi Bagian Packing PT. X, Kabupaten Kendal.
- Maghfiroh, A. L. (2019). Hubungan Asupan Energi Dan Tingkat Aktivitas Fisik Dengan Produktivitas Pada Tenaga Kerja Berstatus Gizi Lebih Bagian Packaging Di PT Timur Megah Steel. *Amerta Nutrition*, 315-321.
- Mokalu, R. A, Kawatu, P. A. T., & Kalesaran, A. F. C. (2020). Hubungan Antara Asupan Kalori Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Bagian Pemasangan Jaringan Saluran Udara Tegangan Menengah Di Pt. Matracom. *Kesmas*, 9(1), 90-95.
- Nuryasin, I., Almusadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1).
- Rachman, I. A. (2016). *Gambaran Asupan Makanan, Status Gizi, dan Prestasi Belajar Murid Sd Negeri No 18 Pulau Burung Loe II Kecamatan Pulau-Pulau IX Kabupaten Sinjai*.
- Rahul, C., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). Building Performance Service Through Transformational Leadership Analysis, Work Stress and Work Motivation (Empirical Case Study in Stationery Distributor Companies). *Dijemss*, 1(1).
- Stitaprajna, A., & Aslam, M. (2020). Hubungan Status Gizi dan Asupan Energi dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja PT. Propack Kreasi Mandiri Cikarang. *Jurnal Nutrisia*, 22(2), 86-93.
- Sumigar, Jesica. T., Kawatu, P., & Korompis, G. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Bagian Open Area Di Pt. Tropica Cocoprime Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Kesmas*, 9(4), 195-201.
- Utami, N. W. A. (2016). *Modul Survei Konsumsi Makanan 2016 (Penilaian Status Gizi)*. 001, 1-30.