CIRCULAR (Jurnal Pendidikan Sosial dan Ekonomi)
Vol. 4, No. 3 Agustus 2026, Hal. 152-160
E-ISSN: 2988-1757
DOI: 10.70115/circular.v4i3.848

Pengaruh Self-Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Program Makan Bergizi Gratis (MBG) Di Desa Sakra

Baiq Niza Septianti[1], Danang Prio Utomo[2], Farhana Muhammad[3]

[1,2,3] Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi, Universitas Hamzanwadi, Nusa Tenggara Barat
Correspondence: danang@hamzanwadi.ac.id

Received: 05 Juni, 2026 Revised: 05 Juli 2026 Accepted: 17 Agustus, 2026

Abstrak

Produktivitas karyawan menentukan kelancaran operasional Program Makan Bergizi Gratis (MBG), sementara beban kerja yang tinggi berpotensi menurunkan semangat pekerja. Penelitian ini menguji pengaruh *self-reward* dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan MBG di Desa Sakra, Kabupaten Lombok Timur, secara parsial dan simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei terhadap 71 karyawan yang dipilih melalui *purposive sampling* dan ditentukan dengan rumus Slovin. Data dikumpulkan dengan kuesioner berskala Likert, lalu dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa *self-reward* tidak berpengaruh signifikan secara parsial (t = 1,062; p = 0,292), sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (t = 3,541; p = 0,001). Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan (F = 11,437; p < 0,001) dengan koefisien determinasi 25,2%. Dengan demikian, peningkatan produktivitas karyawan MBG sebaiknya memprioritaskan penguatan motivasi kerja melalui apresiasi, kejelasan tugas, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata Kunci: motivasi kerja; produktivitas karyawan; program makan bergizi gratis; regresi linear berganda; *self-reward*

Abstract

Employee productivity determines the smooth operation of the Free Nutritious Meals (MBG) Program, while heavy workloads may erode workers' morale. This study examined the partial and simultaneous effects of self-reward and work motivation on the productivity of MBG employees in Sakra Village, East Lombok. A quantitative survey was conducted with 71 employees selected through purposive sampling, with the sample size determined by the Slovin formula. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression. The results show that self-reward had no significant partial effect (t = 1.062; p = 0.292), whereas work motivation had a positive and significant effect (t = 3.541; p = 0.001). Jointly, both variables significantly influenced productivity (F = 11.437; p < 0.001), with a coefficient of determination of 25.2%. Efforts to raise MBG employee productivity should therefore prioritize strengthening work motivation through recognition, clear task allocation, and a supportive work environment.

Keywords: employee productivity; free nutritious meals program; multiple linear regression; self-reward; work motivation

CIRCULAR (Jurnal Pendidikan Sosial dan Ekonomi) is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menempati posisi sentral dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi. Di tengah persaingan yang ketat, organisasi dituntut tidak hanya merekrut tenaga kerja, tetapi juga menjaga agar produktivitas mereka tetap stabil. Persoalannya, konsistensi tersebut tidak mudah dipertahankan, sebab kejenuhan (*burnout*) dan naik-turunnya semangat kerja kerap muncul dalam aktivitas sehari-hari.

Kondisi ini relevan dengan Program Makan Bergizi Gratis (MBG), salah satu program prioritas nasional yang bertujuan memperbaiki status gizi masyarakat dan menekan angka *stunting*. Program tersebut juga dirancang untuk menggerakkan ekonomi lokal: petani, nelayan, dan pelaku UMKM dilibatkan sebagai pemasok bahan baku, sekaligus tersedia lapangan kerja bagi banyak orang (Badan Gizi Nasional, n.d.). Sejak dilaksanakan secara nasional pada Januari 2025 melalui Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG), cakupannya berkembang pesat. Menurut data Kementerian Keuangan, jumlah SPPG yang beroperasi meningkat dari 19.188 unit pada awal Januari 2026 menjadi 26.362 unit per 31 Maret 2026, dengan sekitar 61,8 juta penerima manfaat. Sepanjang 2025, lebih dari 780 ribu tenaga kerja tercatat terlibat dalam operasional SPPG. Setiap SPPG rata-rata mempekerjakan sekitar 48 orang yang bertugas mengolah, mengemas, dan mendistribusikan makanan bagi kurang lebih 3.000 penerima manfaat per hari (Badan Gizi Nasional, n.d.). Target harian yang tinggi, pekerjaan yang berulang, serta tuntutan ketepatan waktu menempatkan karyawan di bawah tekanan fisik dan psikologis. Apabila dorongan untuk bekerja tidak terjaga, kelelahan dapat menggerus produktivitas dan, pada akhirnya, mutu layanan kepada masyarakat.

Produktivitas sendiri tidak cukup dipahami sebagai banyaknya pekerjaan yang selesai. Ukuran ini mencakup pula mutu hasil kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Sutrisno, 2016). Karyawan yang produktif mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan memberi sumbangan nyata bagi tercapainya tujuan organisasi; sebaliknya, produktivitas yang rendah menghambat tujuan itu dan menurunkan kualitas pelayanan publik. Salah satu faktor yang diduga berperan ialah *self-reward*, yaitu penghargaan yang diberikan seseorang kepada dirinya sendiri setelah menyelesaikan tugas, mencapai target, atau melewati suatu tantangan (Tirrell et al., 1977). Bentuknya tidak harus mahal. Meluangkan waktu untuk diri sendiri (*me time*) dapat memulihkan energi (Direction Psychology, 2020), menikmati hal yang disukai membantu mengurangi stres (Rubin, 2014), dan berlibur dikaitkan dengan menurunnya kecemasan serta tekanan psikologis (Robinson, 2017). Dari sudut pandang pengondisian operan, perilaku yang diikuti hasil menyenangkan cenderung diulang (JMC Academy, 2017), sehingga penghargaan diri berpotensi menjaga semangat bekerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja. Robbins dan Judge (2009) menggambarkan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan upaya seseorang dalam mencapai tujuan. Teori kebutuhan McClelland, sebagaimana diuraikan oleh Robbins dan Judge (2009), menyatakan bahwa perilaku kerja digerakkan oleh kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Teori harapan Vroom (1964) menambahkan bahwa seseorang mengerahkan usaha ketika yakin bahwa upayanya akan menghasilkan capaian yang

bernilai. Pengalaman afektif pun turut membentuk motivasi kerja (Seo et al., 2004), sehingga perasaan positif yang timbul dari penghargaan diri dapat memperkuat dorongan untuk bekerja.

Bukti empiris sebelumnya memperlihatkan bahwa sistem *reward* dan motivasi berkaitan dengan produktivitas maupun kinerja pada berbagai organisasi, seperti SPBU, perusahaan otomotif, dan pegadaian syariah (Aldi et al., 2025; Haryanto et al., 2023; Septiani & Paijan, 2026). *Self-reward* sendiri telah dikaji dalam konteks motivasi belajar mahasiswa (Pastadi et al., 2023) dan pendapatan mitra ojek daring (Chaerudin et al., 2024). Namun, penelitian yang menguji *self-reward* bersama motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan MBG masih sangat terbatas. Padahal, pekerjaan di SPPG memiliki ciri yang berbeda dari organisasi bisnis pada umumnya, yakni tekanan target pelayanan yang tinggi, rutinitas yang padat, dan tanggung jawab menjaga mutu serta keamanan pangan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh parsial *self-reward*, pengaruh parsial motivasi kerja, serta pengaruh simultan keduanya terhadap produktivitas karyawan MBG di Desa Sakra. Hipotesis yang diajukan adalah: (H_1) *self-reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan; (H_2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan; dan (H_3) *self-reward* dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara teoretis, hasilnya diharapkan memperkaya kajian psikologi kerja dan manajemen SDM, sedangkan secara praktis dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola SPPG dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan tersebut dipilih karena data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2020). Survei memungkinkan peneliti memperoleh gambaran tentang persepsi dan perilaku responden dari sampel yang ditarik dari populasi tertentu. Penelitian dilaksanakan di Desa Sakra, Kecamatan Sakra, Kabupaten Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat, dan data primer dikumpulkan pada tahun 2026. Populasi penelitian adalah 240 karyawan MBG di Desa Sakra. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling* menggunakan tiga kriteria: masih aktif bekerja, telah bekerja minimal enam bulan, dan bersedia menjadi responden. Jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin pada batas toleransi kesalahan 10%, yaitu $n = N / (1 + Ne^2) = 240 / (1 + 240 \times 0{,}10^2) = 70{,}59$, yang kemudian dibulatkan menjadi 71 responden.

Terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. *Self-reward* (X_1) didefinisikan sebagai penghargaan yang diberikan seseorang kepada dirinya sendiri setelah menyelesaikan tugas atau mencapai target. Motivasi kerja (X_2) adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri, yang membuat karyawan bersemangat menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan. Produktivitas karyawan (Y) merupakan kemampuan menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target, yang tercermin dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta efisiensi kerja (Sutrisno, 2016).

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert lima tingkat, dari sangat setuju (skor 5) hingga sangat tidak setuju (skor 1). Instrumen terdiri atas 18 butir pernyataan, masing-masing enam butir untuk setiap variabel. Butir *self-reward* mengukur pemberian

penghargaan atas keberhasilan kerja, kepuasan terhadap hasil kerja, dan peningkatan semangat setelah menerima penghargaan. Butir motivasi kerja mengukur dorongan mencapai target, tanggung jawab, dan keinginan berprestasi. Adapun butir produktivitas mengukur kuantitas hasil kerja, kualitas serta ketepatan waktu, dan efektivitas serta efisiensi penyelesaian pekerjaan. Penyusunan indikator merujuk pada Tirrell et al. (1977), Robbins dan Judge (2009), dan Sutrisno (2016).

Analisis data dilakukan secara bertahap. Pertama, validitas butir diuji dengan korelasi butir–skor total, dengan butir dinyatakan valid bila r hitung melebihi r tabel (0,233 pada α = 0,05 dan df = 69), sedangkan reliabilitas dinilai dari koefisien *Cronbach's alpha* yang harus lebih besar dari 0,6. Kedua, uji asumsi klasik meliputi normalitas (Kolmogorov–Smirnov dan Shapiro–Wilk; sig. > 0,05), multikolinearitas (*tolerance* > 0,10 dan VIF < 10; Ghozali, 2013), serta heteroskedastisitas melalui uji Glejser (sig. > 0,05). Ketiga, pengaruh variabel bebas dianalisis dengan regresi linear berganda berbentuk $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Keempat, hipotesis diuji dengan uji t (t tabel 1,995; df = 68) dan uji F (F tabel 3,13; df = 2 dan 68) pada taraf signifikansi 5%, disertai koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Program MBG berada di bawah koordinasi Badan Gizi Nasional (BGN), lembaga yang dibentuk melalui Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2024. Unit pelaksananya, yakni SPPG, bertugas menyiapkan makanan bergizi mulai dari pengadaan dan pengolahan bahan, pemorsian, hingga pendistribusian kepada penerima manfaat (Badan Gizi Nasional, n.d.). Dengan demikian, kelancaran program sangat bergantung pada kinerja tenaga kerja di dapur SPPG.

Karakteristik Responden

Responden berjumlah 71 karyawan MBG di Desa Sakra. Seperti terlihat pada Tabel 1, perempuan mendominasi dengan 47 orang (66,2%), sedangkan laki-laki berjumlah 24 orang (33,8%). Dari sisi usia, kelompok terbesar berada pada rentang 26–35 tahun (35,2%), diikuti kelompok 18–25 tahun (28,2%). Gabungan kedua kelompok ini mencapai 63,4%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusia relatif muda.

Tabel 1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	24	33,8
	Perempuan	47	66,2
Usia	18–25 tahun	20	28,2
	26–35 tahun	25	35,2
	36–45 tahun	17	23,9
	>45 tahun	9	12,7
Total		**71**	**100,0**

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil Uji Instrumen

Seluruh 18 butir pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung berkisar antara 0,479 dan 0,729, jauh di atas r tabel sebesar 0,233. Pada uji reliabilitas, ketiga variabel memperoleh

koefisien *Cronbach's alpha* di atas 0,6 sehingga instrumen dinilai reliabel (Tabel 2). Meskipun demikian, nilai alpha untuk *self-reward* (0,617) dan produktivitas (0,639) tergolong dekat dengan batas minimum, sehingga konsistensi internal keduanya perlu dicermati dalam menafsirkan hasil.

Tabel 2
Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang r hitung	r tabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Self-reward (X_1)	0,479–0,729	0,233	0,617	Valid, reliabel
Motivasi kerja (X_2)	0,492–0,715	0,233	0,695	Valid, reliabel
Produktivitas (Y)	0,501–0,692	0,233	0,639	Valid, reliabel

Sumber: Data primer diolah (2026)

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dirangkum pada Tabel 3. Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi di bawah 0,05 untuk ketiga variabel, baik menurut Kolmogorov–Smirnov maupun Shapiro–Wilk, sehingga data masing-masing variabel tidak berdistribusi normal. Temuan ini dicatat sebagai keterbatasan penelitian. Meskipun demikian, ukuran sampel (n = 71) tergolong memadai untuk estimasi regresi, dan dua asumsi lainnya terpenuhi: nilai *tolerance* 0,759 (> 0,10) dan VIF 1,318 (< 10) menandakan tidak adanya multikolinearitas, sedangkan signifikansi uji Glejser sebesar 0,877 dan 0,913 (> 0,05) menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil regresi berikut karenanya ditafsirkan dengan hati-hati.

Tabel 3
Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	*Self-reward*	Motivasi kerja	Produktivitas	Kesimpulan
Kolmogorov–Smirnov (sig.)	0,000	0,019	0,002	Tidak normal
Shapiro–Wilk (sig.)	0,006	0,041	0,035	Tidak normal
Tolerance	0,759	0,759	–	Bebas multikolinearitas
VIF	1,318	1,318	–	Bebas multikolinearitas
Glejser (sig.)	0,877	0,913	–	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2026)

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Tabel 4 menyajikan hasil regresi linear berganda sekaligus uji t. Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut.

$$Y = 11{,}899 + 0{,}134X_1 + 0{,}405X_2 + e$$

Konstanta sebesar 11,899 berarti bahwa produktivitas berada pada angka tersebut ketika skor *self-reward* dan motivasi kerja sama dengan nol. Koefisien *self-reward* (0,134) dan motivasi kerja (0,405) sama-sama bertanda positif, tetapi hanya motivasi kerja yang signifikan. Nilai t hitung *self-reward* (1,062) lebih kecil daripada t tabel (1,995) dengan signifikansi 0,292,

sehingga H_1 ditolak. Sebaliknya, t hitung motivasi kerja (3,541) melampaui t tabel dengan signifikansi 0,001, sehingga H_2 diterima. Koefisien baku motivasi kerja ($\beta = 0{,}426$) juga jauh lebih besar daripada *self-reward* ($\beta = 0{,}128$), yang menandakan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor yang lebih dominan.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Std. error	Beta	t hitung	Sig.	Keputusan
Konstanta	11,899	3,181	–	3,741	0,000	–
Self-reward (X_1)	0,134	0,126	0,128	1,062	0,292	H_1 ditolak
Motivasi kerja (X_2)	0,405	0,114	0,426	3,541	0,001	H_2 diterima

Variabel terikat: produktivitas karyawan (Y); t tabel = 1,995. Sumber: Data primer diolah (2026)

Uji simultan pada Tabel 5 menghasilkan F hitung sebesar 11,437, lebih besar daripada F tabel (3,13), dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, H_3 diterima: *self-reward* dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan MBG. Berdasarkan jumlah kuadrat pada tabel tersebut, koefisien determinasi (R^2) bernilai 72,941 / 289,775 = 0,252. Artinya, kedua variabel menjelaskan sekitar 25,2% variasi produktivitas, sedangkan 74,8% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Tabel 5
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber variasi	Jumlah kuadrat	df	Rata-rata kuadrat	F hitung	Sig.
Regresi	72,941	2	36,470	11,437	0,000
Residual	216,834	68	3,189		
Total	**289,775**	**70**			

Variabel terikat: produktivitas karyawan (Y); F tabel = 3,13. Sumber: Data primer diolah (2026)

Pengaruh Self-Reward terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa *self-reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan MBG (t = 1,062 < 1,995; p = 0,292). Arah koefisiennya memang positif (B = 0,134), tetapi besarnya terlalu kecil untuk dibedakan dari nol secara statistik pada sampel ini. Temuan tersebut tidak sejalan dengan gagasan bahwa penghargaan atas diri sendiri memperkuat semangat dan perilaku kerja (JMC Academy, 2017; Tirrell et al., 1977), sehingga penyebabnya perlu ditelaah.

Beberapa penjelasan dapat dikemukakan, meskipun seluruhnya masih memerlukan pengujian lebih lanjut. Pertama, *self-reward* umumnya dinikmati setelah pekerjaan selesai, misalnya melalui waktu istirahat atau rekreasi (Direction Psychology, 2020; Robinson, 2017). Fungsinya lebih tampak pada pemulihan psikologis dalam jangka panjang daripada pada keluaran kerja harian, yang di SPPG banyak ditentukan oleh jadwal produksi dan target porsi. Kedua, pengaruh *self-reward* mungkin tersalurkan melalui motivasi. Nilai *tolerance* 0,759 mengimplikasikan korelasi sedang antara kedua variabel bebas (sekitar 0,49), sehingga porsi penjelasan *self-reward* dapat terserap oleh motivasi kerja ketika keduanya berada dalam satu model. Perasaan positif akibat penghargaan diri memang berpotensi memperkuat dorongan

bekerja (Seo et al., 2004), tetapi jalur mediasi itu belum diuji dalam penelitian ini. Ketiga, instrumen *self-reward* yang hanya terdiri atas enam butir dengan reliabilitas mendekati batas minimum (0,617) membuka kemungkinan bahwa pengukurannya kurang peka.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu juga patut dicatat. Studi pada SPBU, perusahaan otomotif, dan pegadaian syariah menemukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja atau produktivitas (Aldi et al., 2025; Haryanto et al., 2023; Septiani & Paijan, 2026). *Reward* dalam studi-studi tersebut tampaknya merujuk pada sistem penghargaan yang dirancang dan diberikan oleh organisasi, bukan penghargaan yang ditentukan individu untuk dirinya sendiri, sehingga hasilnya tidak dapat dibandingkan secara langsung.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berbeda dengan *self-reward*, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ($t = 3{,}541 > 1{,}995$; $p = 0{,}001$). Koefisien regresi sebesar 0,405 berarti kenaikan satu satuan skor motivasi diikuti peningkatan produktivitas sebesar 0,405 satuan, dengan asumsi *self-reward* tetap. Koefisien baku yang jauh lebih besar daripada milik *self-reward* menegaskan peran motivasi sebagai faktor yang paling menentukan dalam model ini.

Temuan tersebut selaras dengan pandangan bahwa motivasi mengarahkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha (Robbins & Judge, 2009). Dalam konteks SPPG, ketiga unsur itu terasa penting. Karyawan perlu mengerahkan tenaga besar untuk memenuhi ribuan porsi setiap hari, mengarahkan pekerjaan pada standar mutu dan keamanan pangan, serta bertahan menyelesaikan tugas yang repetitif. Dari perspektif teori kebutuhan McClelland, keinginan untuk berprestasi dan memperoleh pengakuan menjadi sumber energi kerja (Robbins & Judge, 2009), sedangkan teori harapan menjelaskan bahwa usaha dikerahkan ketika karyawan yakin bahwa upayanya menghasilkan capaian yang bernilai (Vroom, 1964). Konsistensi dengan temuan Aldi et al. (2025), Haryanto et al. (2023), serta Septiani dan Paijan (2026), yang sama-sama melaporkan pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas atau kinerja, memperkuat kesimpulan bahwa motivasi merupakan faktor kunci pada berbagai jenis organisasi.

Pengaruh Self-Reward dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan

Pengujian simultan memperlihatkan bahwa *self-reward* dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan MBG ($F = 11{,}437 > 3{,}13$; $p < 0{,}001$). Dengan R^2 sebesar 0,252, kedua variabel menerangkan sekitar seperempat variasi produktivitas, sementara sekitar 74,8% sisanya berkaitan dengan faktor lain, antara lain lingkungan kerja, disiplin, beban kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi. Mengingat *self-reward* tidak signifikan secara parsial, sumbangan simultan ini terutama bersumber dari motivasi kerja.

Secara praktis, hasil ini memberi arah bagi pengelola SPPG. Upaya menjaga produktivitas tampaknya akan lebih efektif jika diarahkan pada penguatan motivasi, misalnya dengan memberikan apresiasi atas hasil kerja, membangun komunikasi yang baik, membagi tugas secara jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Adapun *self-reward* sebaiknya dipandang sebagai praktik pendukung kesejahteraan psikologis karyawan, bukan sebagai pengungkit utama produktivitas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan tiga hal. Pertama, *self-reward* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan MBG di Desa Sakra ($t = 1{,}062$; $p = 0{,}292$), sehingga H_1 ditolak. Kedua, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial ($t = 3{,}541$; $p = 0{,}001$), sehingga H_2 diterima. Ketiga, secara simultan *self-reward* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ($F = 11{,}437$; $p < 0{,}001$) dengan kontribusi sebesar 25,2%, sehingga H_3 diterima.

Berdasarkan temuan tersebut, pengelola MBG disarankan memberi perhatian lebih pada peningkatan motivasi kerja melalui apresiasi atas capaian, komunikasi yang baik, pembagian tugas yang jelas, serta lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan diharapkan mempertahankan motivasi dengan bekerja secara bertanggung jawab, disiplin, dan sesuai target. Penelitian selanjutnya dianjurkan menelaah variabel lain seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi; menguji peran motivasi sebagai mediator hubungan *self-reward* dan produktivitas; serta melibatkan responden dan objek yang lebih beragam.

Hasil penelitian ini perlu dibaca dengan memperhatikan beberapa keterbatasan: data berasal dari satu wilayah, dikumpulkan melalui kuesioner persepsi, memiliki distribusi yang tidak normal, dan diukur dengan instrumen yang ringkas dengan reliabilitas moderat. Karena itu, generalisasi ke wilayah atau program lain sebaiknya dilakukan secara hati-hati.

DAFTAR RUJUKAN

Aldi, R., Ramadhan, R. R., & Zaki, H. (2025). Pengaruh reward, punishment, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas. *Journal of Management, Economics, Business, and Accounting Research, 1*(2), 123–132.

Badan Gizi Nasional. (n.d.). *BGN terus perkuat tata kelola dan kualitas gizi program MBG*. https://www.bgn.go.id/news/siaran-pers/bgn-terus-perkuat-tata-kelola-dan-kualitas-gizi-program-mbg

Chaerudin, I., dkk. (2024). Pengaruh self-reward dan disiplin kerja terhadap pendapatan mitra ojek online di Jakarta Timur. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs), 17*(2), 567–576.

Direction Psychology. (2020). *The importance of me time*. https://www.directionpsychology.com/article/the-importance-of-me-time/

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

JMC Academy. (2017). *Why it's important to reward yourself*. https://www.jmcacademy.edu.au/news-and-events/news/why-it-s-important-to-reward-yourself/

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.

Robinson, A. (2017). *Four reasons to take a vacation this summer, according to science*. https://www.apadivisions.org/division-28/publications/newsletters/psychopharmacology/2017/07/vacation

Rubin, G. (2014). *The psychology of rewarding yourself with treats*. Psych Central. https://psychcentral.com/blog/psychology-rewarding-yourself-with-treats

Seo, M.-G., Barrett, L. F., & Bartunek, J. M. (2004). The role of affective experience in work motivation. *Academy of Management Review, 29*(3), 423–439.

Septiani, L. T., & Paijan, P. (2026). Pengaruh SOP, sistem reward dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan (Studi pada SPBU Shell Puri Kembangan). *Journal Social Society, 6*(3), 1976–1989.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Tirrell, F. J., Mount, M. K., & Scott, N. A. (1977). Self-reward and external reward: Methodological considerations and contingency instructions. *Psychological Reports, 41*(3_suppl), 1103–1110.

Vroom, V. H. (1964). Motivation: A point of view. Dalam *Work and motivation* (hlm. 8–28). Wiley.