



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 1-12

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh motivasi kerja dan *reward* terhadap produktivitas kerja pada generasi milenial di kota Bima.

Fitrianingsih<sup>1</sup>, Kartin Aprianti<sup>2</sup>, Feni Aryani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

fitrianingsih.stiebima21@gmail.com\*

### **Abstrak**

*Generasi milenial di Kota Bima akan menjadi fokus penelitian ini, yang berupaya memahami bagaimana dorongan intrinsik dan insentif moneter memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Ciri-ciri individu yang dimiliki oleh mereka yang lahir di generasi milenial (mereka yang lahir antara tahun 1980 dan 2000) membentuk pendekatan dan kinerja mereka di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan reward terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik pengumpulan data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS for windows. Kata kunci: kata kunci abstrak (motivasi kerja, reward, produktivitas kerja, generasi milenial). Hasil penelitian secara parsial dan simultan variabel motivasi kerja dan reward berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada generasi milenial di kota Bima.*

### **1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) Manajemen adalah proses menggunakan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memberi kompensasi kepada individu sebagai bagian dari bisnis atau organisasi. Pada tahun 2022, Dewi mengatakan... Perancangan sistem perencanaan, penyiapan tenaga kerja milenial, pengelolaan karier, penilaian kinerja, remunerasi tenaga kerja milenial, hubungan ketenagakerjaan, dan manajemen sumber daya manusia merupakan aspek-aspek MSDM (2022). Seluruh kegiatan manajemen yang berpotensi memberikan dampak langsung terhadap organisasi termasuk dalam manajemen sumber daya manusia. Seperangkat aturan yang saling terkait yang mengatur interaksi karyawan dan dampaknya terhadap bisnis dan karyawannya membentuk manajemen sumber daya manusia (Kartini et al., 2022).

Generasi milenial merupakan aset berharga dalam dunia usaha. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pada Februari 2024, generasi milenial mencakup sekitar 34% dari total tenaga kerja Indonesia. Jumlah pekerja milenial terus meningkat seiring dengan meningkatnya jumlah lulusan perguruan tinggi dan pergeseran industri menuju ekonomi digital. Hal ini tersermin dari semakin banyaknya milenial yang terlibat dalam sektor teknologi, kreatif dan kewirausahaan yang merupakan bidang-bidang favorit mereka (kubu.id, 2024)

Generasi Y, yang mencakup mereka yang berusia 24–39 tahun yang lahir antara tahun 1980 dan 2000, dikenal sebagai generasi milenial. Menurut Ismail et al. (2022), salah satu aspek penting dari pertumbuhan generasi milenial adalah penggabungan teknologi ke dalam kehidupan sehari-hari. Namun, generasi ini memiliki lebih banyak pengetahuan dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi daripada para pendahulu mereka. Generasi milenial, atau echo-boomer, adalah sebutan lain untuk generasi ini. Frasa "echo boomer" merujuk pada mereka yang lahir pada periode pascaperang. Meskipun demikian, mereka dikenal sebagai "generasi milenium" karena dampak kemajuan teknologi dan milenium baru terhadap kehidupan mereka. Generasi milenial dikenal karena kecanduan daring mereka, tingkat kepercayaan diri dan harga diri yang tinggi, dan kemauan mereka untuk menerima dan beradaptasi dengan pengalaman baru (Panjaitan, 2017).

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga, dan keberadaannya sangatlah penting. Oleh karena itu, orang yang tepat, yang dapat beroperasi dengan cepat dan efisien, harus tersedia agar bisnis dapat mencapai tujuannya. Panjaitan (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa generasi milenial lebih produktif dimana penelitiannya menunjukkan bahwa dari 78 pekerja generasi milenial generasi

milenial 94,8% menyatakan pemahaman yang sangat baik akan tugas dan tanggung jawabnya, 92,3% selalu berupaya meningkatkan kualitas pekerjaan secara optimal, 89,7% memiliki 2 kemampuan yang sangat baik dalam mengelola waktu kerja secara efisien dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Menurut Asnani (2019), Produktivitas kerja adalah Teori yang dapat menjelaskan hubungan antara input (seperti tenaga kerja, modal, tanah, energi, peralatan, dll.) dan output (seperti barang dan jasa) dengan mempertimbangkan semua faktor tersebut. Di sini, produktivitas output terhadap input merupakan ukuran seberapa baik metode pemrosesan meningkatkan nilai produk akhir. "Widodo" (2019). Produktivitas di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai keterampilan individu dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk menciptakan output akhir, dengan mempertimbangkan berbagai faktor, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud. Motivasi dan insentif kerja merupakan dua dari sekian banyak aspek yang dapat memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Subariyanti dan Yulianto (2021) menyatakan bahwa sikap individu terhadap pekerjaannya dibentuk, diarahkan, dan diintensifkan oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi kerja seseorang dapat digambarkan sebagai dorongan psikologis yang menentukan (perilaku) seseorang di tempat kerja, termasuk tingkat (usaha), tingkat (ketekunan), dan (tingkat perilaku) seseorang dalam menanggapi masalah dan tantangan. Asmawiyah yang diterbitkan pada tahun 2021.

Menurut Ariyani (2019), Karyawan mendapatkan penghargaan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh atasannya. Alasannya adalah karena karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi dengan menyumbangkan sumber daya (intangible) seperti waktu, tenaga, dan ide. Dalam hal ini, perusahaan menggunakan penghargaan sebagai insentif kontraprestasi untuk mendorong pekerja dan karyawan generasi milenial agar meningkatkan produktivitas kinerja mereka melampaui batasan yang ditetapkan oleh standarisasi kinerja perusahaan (Irawan et al., 2020). Generasi milenial dikenal sangat sulit dimotivasi, tetapi salah satu strategi yang terbukti bermanfaat adalah memberikan hadiah kepada mereka yang bekerja keras. Berikan hadiah kepada generasi milenial, dan mereka akan lebih termotivasi untuk berjuang mencapai hasil yang Anda inginkan, karena hadiah merupakan semacam evaluasi positif. Bonus juga memiliki pengaruh terhadap perusahaan yang dikelola, yang berarti meningkatkan efisiensi dan hasil.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan adapun permasalahan terkait motivasi kerja, *reward* dan produktivitas kerja pada generasi milenial di Kota Bima yaitu terkait motivasi kerja beberapa pekerja generasi milenial milenial merasa kurangnya pemberian penghargaan atau pengakuan dalam bekerja sehingga cenderung bekerja tanpa memperhatikan kualitas pekerjaannya. Pemberian penghargaan yang minim berupa pujian, bonus, atau promosi dapat membuat pekerja generasi milenial merasa tidak dihargai sehingga dapat menurunkan produktivitasnya dalam bekerja. Permasalahan terkait dengan *reward* yaitu beberapa pekerja generasi milenial milenial merasa pemberian *reward* yang diterima seringkali tidak sebanding dengan pencapaian atau kontribusi yang mereka lakukan dalam bekerja. Hal ini karena ketika pekerja generasi milenial merasa tidak dihargai mereka akan kehilangan minat dan motivasi dalam bekerja sehingga menurunkan produktivitasnya. Permasalahan terkait dengan produktivitas kerja yaitu beberapa pekerja generasi milenial milenial seringkali mengerjakan banyak tugas sekaligus dengan rentang waktu pendek yang dapat mengganggu fokus serta kualitas pekerjaannya sehingga dapat menurunkan produktivitas dalam bekerja. Hal ini karena pekerja generasi milenial milenial cenderung mengambil kuantitas pekerjaan yang banyak dan tergesa-gesa menyelesaikan pekerjaan yang dapat menimbulkan kelelahan sehingga menurunkan produktivitas dalam bekerja.

## 2. METODE PENELITIAN

### A. JENIS PENELITIAN

Penelitian semacam ini dikenal dengan penelitian asosiatif. Hasil penelitian asosiatif menunjukkan adanya keterkaitan antara banyak faktor. Menurut Sugiyono (2019), penelitian ini difokuskan pada "pengaruh motivasi kerja dan reward terhadap produktivitas kerja pada generasi milenial di Kota Bima". Untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat, maka digunakan rumus sebagai berikut:  $X_1$  = motivasi kerja,  $X_2$  = reward.

### B. INSTRUMEN PENELITIAN

Segala sesuatu yang digunakan Sugiyono untuk mengukur fenomena sosial dan lingkungan dianggap sebagai instrumen penelitian (2016). Survei digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini. Peneliti sering menggunakan kuesioner, yang pada dasarnya merupakan serangkaian pernyataan atau pertanyaan yang disiapkan sedemikian rupa sehingga Sugiyono (2017) dapat mengisinya, untuk mendapatkan informasi dari individu.

### C. POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah Bidang kajian yang digunakan oleh akademisi untuk meneliti dan menarik kesimpulan dari item dan orang dengan atribut dan karakteristik tertentu. Penelitian ini mencakup seluruh generasi milenial yang bermukim di Bima, yang menurut statistik BPS tahun 2024 berjumlah 51.309 orang.

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah mewakili sebagian dari keseluruhan populasi dalam hal ukuran dan komposisi. Peneliti dapat memanfaatkan sampel yang diambil dari populasi untuk membuat kesimpulan jika mereka tidak memiliki sarana (waktu, uang, dll.) untuk menganalisis setiap individu dalam populasi, yang berguna ketika populasi sangat besar. Oleh karena itu, penting bahwa sampel yang diambil dari populasi secara akurat mencerminkan keseluruhan.

Peneliti menggunakan rumus Lemeshow untuk mengambil sampel karena populasi dalam penelitian ini sangat besar (Oktavia, 2024).

$$n = \frac{Z^2_{1-\alpha} Y(1-p)}{d^2}$$

Tingkat kepercayaan diperlukan untuk menentukan jumlah sampel penelitian karena besar populasinya tidak diketahui. Tingkat *confidence* yang digunakan, yakni 95% (1,960) Lwanga & Lemeshow, (1991). Berdasarkan rumus Lemeshow, perhitungan berikut dihasilkan:

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1 - 0,5)}{0,1^2} = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,1^2} = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01} = 96,04$$

Sampel yang dihasilkan sebesar 96,04, kemudian dibulatkan menjadi 96. Dengan demikian jumlah sampel sebesar 96 responden. Dengan menggunakan uji simultan (F) dan uji parsial (t) SPSS, para peneliti dalam penelitian ini menguji hipotesis, analisis regresi berganda, asumsi klasik, dan persyaratan instrumen. Strategi sampel penelitian ini menggunakan kombinasi antara nonprobability sampling dan metode purposive sampling. Kriteria yang harus dipenuhi oleh sampel menjadi dasar keputusan untuk menggunakan strategi purposive sampling. Penelitian ini mencari partisipan yang memenuhi kriteria berikut: (a) termasuk generasi milenial, (b) merupakan orang dewasa yang bekerja (pekerja dan staf), (c) berdomisili di Kota Bima, dan (d) bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

Dari penelitian ini di ambil sampel sebanyak 96 orang generasi milenial yang sudah bekerja yang dimana pengambilan data menggunakan kuesioner secara online melalui google form dan secara offline. Pada pengambilan data secara online terdapat sebanyak 45 orang responden, dan secara offline sebanyak 51 orang responden.

### D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

#### 1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) Jika dibandingkan dengan metode pengumpulan data lainnya, observasi memiliki kualitas unik tersendiri. Untuk menemukan aspek praktis yang dapat didukung oleh wawancara, observasi lapangan dilakukan.

#### 2. Wawancara

Tujuan dari setiap pembicaraan selama wawancara adalah untuk memperoleh informasi. Satu orang mengajukan pertanyaan, sementara yang lain adalah pewawancara yang memberikan tanggapan. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara bebas terbimbing, yang berarti bahwa sebelum memulai wawancara, ia membawa draf awal pertanyaan untuk diajukan, yang kemudian disempurnakan.

#### 3. Kuesioner

Kuesioner adalah alat penelitian yang melibatkan pengajuan serangkaian pertanyaan untuk memperoleh data dari partisipan. Untuk berpartisipasi dalam penelitian, semua partisipan harus memilih satu opsi atau menjawab pertanyaan yang diberikan. Penelitian dan analisis akan dilakukan setelah pengumpulan respons dari responden. Instrumen ini menggunakan skala 5 poin untuk

mengukur variabel penelitian. Respons disajikan dalam bentuk daftar lima opsi yang dapat dipilih oleh responden., yaitu

- 1: Sangat Tidak Setuju
- 2: Tidak Setuju
- 3: Netral
- 4: Setuju
- 5: Sangat Setuju

#### 4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan informasi melalui dokumen-dokumen, baik berupa gambar maupun hal-hal lain yang relevan. Dokumen-dokumen yang relevan merupakan data yang berkaitan dengan penelitian yang sedang berlangsung.

### E. TEKNIK ANALISIS DATA

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Ghozali (2018) menyatakan bahwa, dalam kebanyakan kasus, data dianggap asli jika jumlah  $r$  lebih besar daripada jumlah  $r$  dalam tabel, yang merupakan jumlah minimum untuk memenuhi standar.

#### 2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah Hasil dari pengujian ini akan menunjukkan apakah pertanyaan yang diajukan reliabel. Agar suatu item instrumen dapat dikatakan reliabel, menurut Ghozali (2018), Cronbach's Alpha minimal harus 0,60 (Cronbach's Alpha > 0,6). Jika nilainya kurang dari 0,6, maka item tersebut dianggap tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya.

#### 3. Uji Asumsi Klasik

Jika suatu penelitian memiliki lebih dari dua variabel, persamaan regresi berganda harus lulus uji asumsi klasik, yang merupakan uji persiapan. Ada empat pengujian yang membentuk uji asumsi klasik: heteroskedastisitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan kenormalan.

##### a) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memverifikasi, seperti yang telah dikatakan sebelumnya (Ghozali, 2018), bahwa residual atau komponen bermasalah dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Tabel Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan apakah sesuatu bersifat normal. Jika nilai  $p$  lebih besar dari 0,05, berarti data penelitian terdistribusi normal. Namun, jika kurang dari 0,05, berarti data tidak terdistribusi normal.

##### b) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) Saat menjalankan model regresi, uji multikolinearitas mencari tanda-tanda korelasi antara variabel independen. Nilai toleransi yang lebih besar dari 0,10 tidak menghasilkan multikolinearitas. Sebaliknya, ketika nilai toleransi kurang dari 0,10, multikolinearitas terlihat. Skor VIF 10 menunjukkan multikolinearitas.

##### c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Untuk menentukan apakah model regresi memperhitungkan perbedaan dalam selisih antara residual dari satu persepsi dan survei lain, uji heteroskedastisitas mencari bukti anvarians yang tidak merata dari residual pengamatan lain dalam mode regresi. Ketika peneliti menggunakan grafik untuk menampilkan pola titik pada regresi sebaran, heteroskedastisitas tidak menjadi masalah hingga gambar tersebar secara ambigu dan sumbu Y berada di bawah 0.

##### d) Uji Autokorelasi

Mencari tahu apakah kesalahan gangguan pada periode 1 dan periode  $t-1$  berkorelasi adalah tujuan dari uji autokorelasi, yang digunakan dalam model regresi linier (sebelumnya).

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Sejenis model regresi linier, regresi linier berganda memperhitungkan sejumlah variabel independen untuk memperkirakan dampak masing-masing variabel.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (produktivitas kerja)

X1 = Variabel Independen (motivasi kerja)

X2 = Variabel Independen (*reward*)

$\alpha$  = Kostanta

$\beta$  = Koefisien Variabel

e = Standarero

**5. Koefisien Korelasi Berganda**

Representasi numerik dari sifat dan derajat hubungan antara satu variabel dependen dan sejumlah variabel independen adalah koefisien korelasi berganda (Sugiyono, 2016).

**6. Uji Determinasi**

Tujuan dari koefisien determinasi ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016).

**7. Uji t**

Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh di temukan semua populasi, Sugiyono (2016).

**8. Uji f**

Menurut Sugiyono (2016), uji t merupakan salah satu cara untuk menilai pentingnya suatu efek secara parsial, yaitu dengan cara memeriksa apakah efek tersebut terdapat pada seluruh populasi.

**3. Hasil dan Diskusi**

**A. PEMBAHASAN HASIL DAN ANALISIS DATA**

**1. Karakteristik penelitian**

**Tabel 1. Karakteristik responden**

Karakteristik responden	Total	%
<b>Jenis kelamin</b>		
Perempuan	64 orang	66,67
Laki-laki	32 Orang	33,33
<b>Usia</b>		
24-28 tahun	54 orang	56,25
29-34 tahun	15 orang	15,62
35-39 tahun	27 orang	28,13
<b>Lama bekerja</b>		
>1 tahun	24 orang	25
1-3 tahun	27 orang	28,12
4-6 tahun	35 orang	36,46
<5 tahun	10 orang	10,42
<b>Pekerjaan</b>		
Pekerja generasi milenial sektor public	24 orang	25
Pekerja generasi milenial sektor swasta	36 orang	37,5
Pekerja generasi milenial sektor pendidikan	14 orang	14,58
Pekerja generasi milenial sektor kesehatan	2 orang	2,08
Pekerja generasi milenial sektor keuangan	2 orang	2,08
Pekerja generasi milenial sektor ketenaga listrikan	1 orang	1,04
Pekerja generasi milenial sektor ritel	17 Orang	17,72

Sumber data di olah, 2025

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pekerja generasi Milenial di Kota Bima sejumlah 96 responden dapat terlihat bahwa jumlah responden terbanyak di dominasi oleh perempuan dengan Jumlah responden sebanyak 64 orang (66,67%), dengan usia responden terbanyak sekitar umur 24-28 tahun dengan jumlah 54 orang (56,25%), dan dengan lama bekerja sekitar 4-6 tahun sebanyak 35 orang (36,46) dan dengan rata-rata pekerjaan didominasi sebagai pekerja generasi milenial swasta sebanyak 36 orang (37,5%).

**2. Uji Validitas**

**Tabel 2. Uji Validitas Data Motivasi kerja (X1)**

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r table	Status
Motivasi kerja (X1)	1	0,587	>	0,2006	Valid
	2	0,657	>	0,2006	Valid
	3	0,639	>	0,2006	Valid
	4	0,761	>	0,2006	Valid
	5	0,658	>	0,2006	Valid
	6	0,725	>	0,2006	Valid
	7	0,711	>	0,2006	Valid
	8	0,740	>	0,2006	Valid

Sumber: Data diolah SPSS.2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel insentif kerja (X1) lolos uji validitas dengan nilai r lebih besar dari 0,2006; dengan demikian pernyataan kuesioner penelitian ini sah dan analisis data dapat dilanjutkan.

**Tabel 3. Uji Validitas Data Reward (X2)**

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r tabel	Status
Reward (X2)	1	0,589	>	0,2006	Valid
	2	0,772	>	0,2006	Valid
	3	0,771	>	0,2006	Valid
	4	0,782	>	0,2006	Valid
	5	0,536	>	0,2006	Valid
	6	0,821	>	0,2006	Valid
	7	0,725	>	0,2006	Valid
	8	0,728	>	0,2006	Valid

Sumber: Data diolah SPSS.2025

Pada penelitian ini pernyataan kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya berdasarkan hasil uji validitas variabel reward (X2) yang sebagaimana terlihat pada tabel 3 memiliki nilai r hitung > 0,2006.

**Tabel 4. Uji Validitas Data Variabel Produktivitas kerja (Y)**

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r table	Status
Produktivitas kerja(Y)	1	0,720	>	0,2006	Valid
	2	0,425	>	0,2006	Valid
	3	0,767	>	0,2006	Valid
	4	0,812	>	0,2006	Valid
	5	0,771	>	0,2006	Valid
	6	0,748	>	0,2006	Valid
	7	0,790	>	0,2006	Valid
	8	0,745	>	0,2006	Valid

Sumber: Data diolah SPSS.2025

Kita dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya, yaitu analisis data berdasarkan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini, karena seperti terlihat pada tabel 4, hasil uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) mempunyai nilai r hitung > 0,2006.

**3. Uji Realibilitas**

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

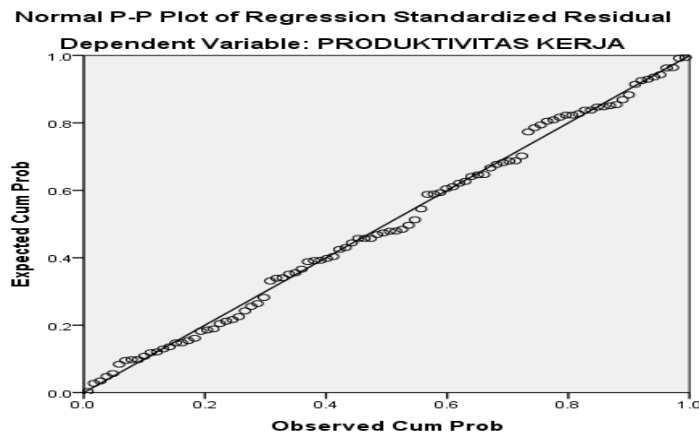
Variabel	Cronbach's alpha	kriteria	Cronbach's alpha	Keterangan
Motivasi kerja	0,840	>	0,600	Reliabel
Reward	0,855	>	0,600	Reliabel
Produktivitas kerja	0,871	>	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS.2025

Item pernyataan tentang Motivasi Kerja (X1), Reward (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) terbukti dapat dipercaya dalam uji reliabilitas. Hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan telah memenuhi atau di atas standar yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,600.

**4. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**



Gambar 1. Uji Normalitas

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik didistribusikan dalam distribusi normal di sekitar diagonal, memberikan dukungan untuk asumsi kenormalan dan membuat model regresi sesuai untuk memperkirakan produktivitas kerja.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 6. Uji Multikolinearitas**

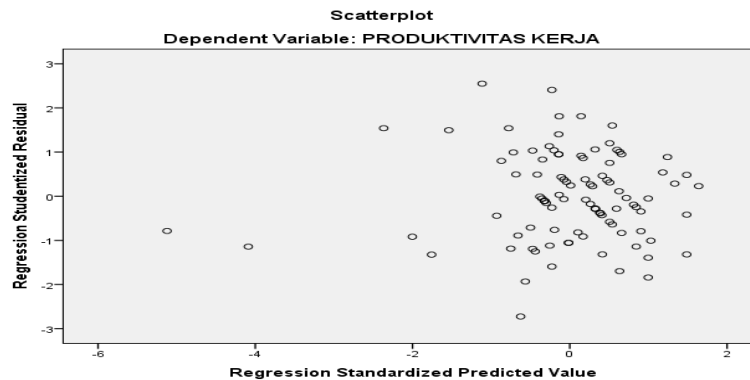
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi kerja	0,558	1,792
	Reward	0,558	1,792

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data diolah SPSS,2025

Berdasarkan Tabel 6, nilai toleransi adalah 0,558 dan nilai VIF adalah 1,792 untuk masing-masing variabel independen. Dengan nilai toleransi  $0,558 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,792 < 10,0$  yang keduanya melebihi kriteria, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas.



Sumber: Data diolah SPSS,2025

Berdasarkan temuan uji heteroskedastisitas, ditentukan bahwa data penelitian tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Karena titik-titik tidak mengelompok di sekitar satu nilai sumbu Y dan sebaliknya membentang di atas dan di bawahnya, uji sebar menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,856 <sup>a</sup>	,732	,726		2,26188	1,912

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Statistik Durbin-Watson menghasilkan 1,912 saat melihat data pada Tabel 7. Karena  $dU < dw < 4 - dU$ , dan  $1,710 < 1,912 < 2,29$ , kita dapat menyimpulkan bahwa ada 96 sampel dan 2 variabel dengan nilai  $dU$  1,710. Oleh karena itu, autokorelasi tidak ada.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,241	1,957		1,656	,101
	Motivasi kerja	,343	,073	,336	4,657	,000
	Reward	,563	,068	,595	8,275	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data diolah SPSS.2025

Berdasarkan tabel 8 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,241 + 0,343X_1 + 0,563 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Tabel 8 menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki nilai konstan sebesar 3,241. Ini berarti bahwa produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 3,241 ketika variabel independen dianggap konstan.
- b. Dengan asumsi semua variabel independen lainnya tetap konstan, peningkatan motivasi kerja (X1) sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,343, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien  $\beta_1 = 0,343$ .
- c. Selama semua variabel independen lainnya tetap konstan, nilai koefisien  $\beta_2 = 0,563$  menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan Reward (X2) sebesar 1%, akan ada peningkatan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,563.

## 6. Uji Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,856 <sup>a</sup>	,732	,726	2,26188

Sumber: Data diolah SPSS.2025

**Tabel 10. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi**

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono, 2018)

Tabel 10 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan penghargaan terhadap produktivitas kerja Generasi Milenial di Kota Bima. Nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,856 berada pada interval 0,80 hingga 1,00 yang menunjukkan hubungan yang erat.

## 7. Koefisien Determinasi

Nilai R Square sebesar 0,726 seperti terlihat pada tabel 10 menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi kerja (X1) dan reward (X2) memiliki pengaruh sebesar 72,6% terhadap varians produktivitas kerja Generasi Milenial di Kota Bima, sedangkan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 8. Uji t

**Tabel 11. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.1037>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

1	(Constant)	3,241	1,957		1,656	,101
	Motivasi kerja	,343	,073	,336	4,657	,000
	Reward	,563	,068	,359	8,275	,000
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						

Sumber: Data diolah SPSS.2025.

**H1: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja.**

Hasil pada tabel 11 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada generasi milenial di Kota Bima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar 4,657 yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,985 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian **(H1 diterima)**.

Karena orang yang bermotivasi tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas daripada orang yang motivasinya rendah, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Purnami et al. (2019) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa motivasi intrinsik sangat penting untuk produktivitas yang baik di tempat kerja karena motivasi intrinsik mendorong orang untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja. Prasetyo et al (2023) mengemukakan bahwa pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas pekerja, karena pekerja yang termotivasi cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dari pada pekerja yang kurang termotivasi.

**H2: Diduga Reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja.**

Variabel Reward dapat disimpulkan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Generasi Milenial di Kota Bima, seperti terlihat pada tabel 11 di atas, dimana nilai t hitung sebesar  $8,275 > t$  tabel 1,985 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian **(H2 diterima)**.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviyani dan Ahmad Guspul (2019) dan Dhewy dan Adnyani (2022) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi, yang sejalan dengan temuan penelitian ini. Alasannya sederhana, pemberian insentif atas kinerja yang baik sering kali diyakini sebagai jalan paling pasti untuk meningkatkan hasil kerja anggota staf. Untuk mendorong karyawan melampaui batas standarisasi kerja organisasi, perusahaan sering kali memberikan penghargaan sebagai kontra-insentif kinerja (Irawan et.al., 2020).

**9. Uji F**

**Tabel 12. Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1299.691	2	649.845	127.019	,000 <sup>b</sup>
	Residual	475.799	93	5,116		
	Total	1775,490	95			
a. Dependent Variable: Produktivitas kerja						
b. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi kerja						

Sumber: Data diolah SPSS.2025.

**H3: Diduga Motivasi kerja dan Reward berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja.**

Pada Tabel 12 dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Reward secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Generasi Milenial di Kota Bima, dengan nilai F sebesar  $127,019 > f$  tabel 3,09 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . dengan demikian **(H3 diterima)**.

Seputra (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas di tempat kerja dari temuan Reward. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Henriani, Razak, dan Parawu (2021) menunjukkan bahwa dorongan intrinsik di tempat

kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas. Berdasarkan gagasan yang diajukan, motivasi kerja dan reward secara signifikan dan positif memengaruhi produktivitas.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut; Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Generasi Milenial di Kota Bima. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Generasi Milenial di Kota Bima. Motivasi kerja dan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Generasi Milenial di Kota Bima.

#### Referensi

- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja generasi milenial Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92-103.
- Akbar, R. V., & Subariyanti, H. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 84-97
- Andalia, Y., & Kartini, A. (2022). Pengaruh Media Sosial terhadap Produktivitas Kerja Generasi Millennial dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating pada Pekerja generasi milenial PT Semen Tonasa TBK. Kab. Pangkep.
- Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, N. E. R. (2023). Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1744-1754.
- Ariyani, E. Y. (2019). Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja pekerja generasi milenial di bank syariah: studi kasus di BRI Syariah Cabang Semarang periode 2016-2018. *UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG*
- Asnawi, Akbar, R. V., & Subariyanti, H. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 84-97.
- Dewi, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Andriani, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Tohar Media.
- Ekowati, T. P. S. S. (2022). pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pekerja generasi milenial. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains. Vol*, 3(1).
- Febrianti, N. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.
- Irawan, S., & Sugiono, J. P. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Rekomendasi Penilaian Kinerja Pekerja generasi milenial Untuk Menentukan Status Pemberian Reward Level Operator dan Foreman Menggunakan Metode Adaptive Neuro Fuzzy Inference System (ANFIS).
- Ismail, Kartini, Y., & Andalia, A. (2022). Pengaruh Media Sosial terhadap Produktivitas Kerja Generasi Millennial dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating pada Pekerja generasi milenial PT Semen Tonasa TBK. Kab. Pangkep. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 556-567.
- Kartini, T. M., Kurniawan, E., Kartika, I., Wijaya, A., Turrahmi, K., Mahardika, G. Y., ... & Kuncoro, A. W. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*.
- Kubu (2024). Tren karir Milenial di Indonesia. URL: <https://blog.kubu.id/blog/43>. Diakses tanggal 12 maret 2025
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pekerja generasi milenial. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin SinaMu*
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pekerja generasi milenial Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*
- Nurrahmi, A., Hairudinor, H., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pekerja generasi milenial (Studi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*.
- Oktavia, C. E. (2024). *Pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada generasi milenial di kota Madiun* (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Madiun).

- Panjaitan, P., & Prasetya, A. (2017). *Pengaruh social media terhadap produktivitas kerja generasi millennial (studi pada pekerja generasi milenial PT. Angkasa Pura I cabang bandara internasional Juanda)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University)
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pekerja generasi milenial: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pekerja generasi milenial. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.
- Putra, Marufah, N., Rahmat, H. K., & Widana, I. D. K. K. (2020). Degradasi moral sebagai dampak kejahatan siber pada generasi millennial di Indonesia. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*.
- (Putra et al., 2022) Ghazali, I. (2018). Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Rahmah, U. S., & Sari, R. K. (2023). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap. *JURNAL ECONOMINA Volume*, 2(3).
- Revansyah Valleri Akbar, & Herudini Subariyanti. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 84–97. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.680>
- (Revansyah Valleri Akbar & Herudini Subariyanti, 2023)(Ponco et al., 2021)(Rahmah & Sari, 2023)(Ufairah Rohmawati et al., 2020)(*Jurnal Referensi Film*, n.d.)(*Jurnal Reverensi Reren* 2, n.d.)(SHELEMO, 2023)(Yohanes B Windo Thalibana, 2022)(Zein & Nirawati, 2023)(Ghozali, 2018)
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pekerja generasi milenial. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Subariyanti, H., & Yulianto, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja generasi milenial Cv. Makmur Mandiri Sejahtera. *Jurnal ekonomi*.
- sugiyono. (2016) metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. BANDUNG .Alfabeta
- Widodo, M. A., Adiyani, R., & Rauuf, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja generasi milenial Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*.
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09.
- Zein, S. A., & Nirawati, L. (2023). Pengaruh Reward Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pekerja generasi milenial Divisi Marketing pada PT Pilar Bangun Kencana Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3176–3190.