

EVALUASI PENERAPAN *REWARD* TERHADAP PENINGKATAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH MAKAN TEPI PANTAI*EVALUATION OF THE APPLICATION OF REWARDS TO IMPROVE EMPLOYEE WORK AT TEPI PANTAI RESTAURANTS*

Oleh :

**Beibby Z.N. Muliaan¹
Merinda H. Ch. Pandowo²
Christoffel M.O. Mintardjo³**¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

beibbymuliaan062@student.unsrat.ac.idmerindapandowo@unsrat.ac.idchristoffelmintardjo@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana penerapan *Reward* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Rumah Makan Tepi Pantai. Penelitian yang digunakan jenis kualitatif, metode deskriptif. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, sertadokumentasi. Analisis data dilakukan dengan teknik reduksi data, penyajiandata, dan penarikan kesimpulan. Adapun untuk memeriksa keabsahan data yakni dengan menggunakan triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Reward* yang diterapkandi Rumah Makan Tepi Pantai berupa upah, penghargaan, gaji dan tunjangan. Penghargaan seperti promosi jabatan, training untuk meningkatkan skill, liburan, rekan dan atasan yang kooperatif, lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan temuan penelitian diatas penerapan *Reward* dalammeningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Peneliti mendapatkan seberapapentingnya tentang penerapan *Reward* dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Reward* menjadi faktor penunjang naiknya Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Makan Tepi Pantai.

Kata Kunci: *reward*, produktivitas kerja karyawan

Abstract: This research aims to understand how the application of *rewards* increases employee work productivity at Rumah Makan Tepi Pantai. The research used was qualitative, descriptive methods. Data collection used in this research was observation, interviews and documentation. Data analysis was carried out using data reduction techniques, data presentation and drawing conclusions. To check the validity of the data, namely by using data triangulation. The results of the research show that the application of *rewards* at Rumah Makan Tepi Pantai is in the form of wages, awards, salaries and allowances. *Rewards* such as promotions, training to improve skills, holidays, cooperative colleagues and superiors, a good work environment. Based on the research findings above, the application of *rewards* in increasing employee work productivity. Researchers found out how important the application of *rewards* is in increasing employee work productivity. *Rewards* are supporting factor in increasing employee work productivity at Rumah Makan Tepi Pantai

Keywords: *rewards*, employee work productivity

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Perkembangan dunia perekonomian global semakin meningkat sehinggamendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan. Hal ini pula terjadi dalamsetiap sektor perkonomian tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan menghadapi lebih banyak pesaing. Dengan adanya kondisi seperti ini mendorong perusahaan untuk berbenah dan membuat perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM) (Piri, Sondakh dan Mintalangi, 2022). Para pengusaha kuliner saat ini tentu saja masih memiliki berbagai macam kesulitan di dalam mengatur nilai atau harga dari sumber daya manusia tersebut. Ada begitu banyak daya dan upaya dilakukan oleh pemilik usaha kuliner ini untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas.

Rumah makan atau restoran, restoran memiliki arti dari bahasa Prancis yaitu *restoratives* yang berarti obat atau menyegarkan. Dalam arti tersebut diharapkan agar memberi kesan penyegaran bagi orang-orang yang berkunjung atau orang-orang yang datang untuk makan di restoran (Sujatno, 2011). Meskipun restoran biasanya melayani, namun ada juga beberapa tempat yang menawarkan layanan untuk rapat. Rumah makan adalah istilah untuk bisnis, melayani makanan untuk umum dan menyediakan tempat untuk menggunakannya menikmati makanan, dan juga menetapkan tarif atau biaya tertentu atas makanandan layanan yang disediakan. Meskipun restoran biasanya melayani *takeaway* dan jasa pengiriman sebagai bentuk pengabdian masyarakat. Restoran seringkali memiliki ahli dalam jenis makanan yang dihidangkan.

Salah satu bisnis yang paling banyak peluangnya saat ini adalah bisnis catering, karena makan merupakan hal yang mendasar dalam kehidupan, maka bisnis rumah makan atau restoran akan selalu dibutuhkan dalam masyarakat. Dengan pertumbuhan populasi, kota-kota besar terpadat di dunia kini menjadi peluang yang jelas untuk bisnis rumah makan atau restoran. Salah satunya adalah Rumah Makan Tepi Pantai. Rumah makan Tepi Pantai ini memiliki spesialis dalam jenis makanan yang dihidangkannya yaitu makanan laut atau biasa sering disebut makanan *seafood*. Makanan laut atau *seafood* adalah sebutan untuk makanan berupa hewan dan tumbuhan laut yang ditangkap, dipancing, diambil dari laut maupun hasil budidaya. Untuk menghasilkan makanan dan minuman yang berkualitas baik dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas juga.

Kualitas karyawan bisa diapresiasi dengan memberikan *reward*, seseorang dapat dikatakan berkualitas baik apabila selain di landasi kemampuan dan keterampilan yang memadai juga harus dilandasi dengan disiplin dan komitmen kerja yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*. Menurut Nugroho dalam Bintoro dan Daryanto (2017), *reward* adalah hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya (Fitri, Ludigdo, dan Djahhuri, 2013).

Dari berbagai literatur tersebut, *reward* memiliki pemahaman penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi nonfinansial, maupun psikis. Wujud dari *reward* dapat berupa gaji pokok atau upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier atau promosi, liburan. Apabila *reward* tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya. Pemberian *reward* yang diterapkan pada Rumah Makan Tepi Pantai tersebut menerapkan sistem *reward: employee of the month* untuk karyawan yang paling berprestasi disetiap bulannya mendapatkan kenaikan gaji, uang servis atau insentif dan dipromosikan dengan *performance appraisal* karyawan tersebut. Sistem *reward* yang diterapkan pada Rumah Makan Tepi Pantai ini mempertimbangkan kinerja karyawannya yang harus sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku pada perusahaan sehingga *reward* bisa diberikan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penerapan *reward* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan Rumah Makan Tepi Pantai.
2. Untuk mengetahui hasil evaluasi *reward* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan Rumah Makan Tepi Pantai.

TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Reward merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang yang telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, serta berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan target.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Hulu, Lahagu, dan Telaumbanua (2022) bertujuan untuk mengetahui situasi dan kondisi lingkungan kerja serta bagaimana meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Botomuzoi

Kabupaten Nias. Jenis penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari 17 orang pegawai dipilih 4 orang yang menjadi sumber data yang mewakili unsur pegawai. Hasil penelitian dari hasil wawancara yang dikumpulkan terkait dengan indikator lingkungan kerja diperoleh informasi bahwa tidak ada kesenjangan diantara pegawai dan selalu memberikan dukungan dalam bekerja, suasana kerja yang harmonis memberikan dorongan dan motivasi kepada para pegawai untuk bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab, fasilitas kerja yang cukup memadai dapat mengurangi keluhan dari para pegawai dalam kelancaran tugas yang dibebankan sesuai tupoksi dan tanggung jawabnya masing-masing, terkait dengan indikator peningkatan produktifitas kerja dimana tingkat kemampuan pegawai menjadi pemicu atau tolak ukur dari pengukuran produktifitas kerja. dalam meningkatkan hasil yang dicapai dengan efektif dan efisien dukungan fasilitas kerja sangat mendukung dalam tercapainya target kerja sesuai misi dan visi pemerintah Kabupaten Nias.

Penelitian dari Pratama dan Sukarno (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja, *reward*, dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 108 orang. Untuk sampel yang mengisi kuesioner pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebanyak 107 orang dengan menggunakan teknik probability sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Sedangkan analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 1) penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, 2) reward berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, 3) hukuman belum mampu mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara. Provinsi Jawa Timur

Penelitian dari Baiti, Djumali, dan Kustiyah (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta, mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Populasi dalam penelitian ini 975 karyawan. Pengambilan sampel sebanyak 100 responden. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Secara simultan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Secara parsial motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
(Sumber: Kajian Teori, 2022)

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2016:9), metode deskriptif kualitatif adalah teknik penelitian berbasis postpositivis yang digunakan untuk mempelajari kondisi objek yang alamiah sebagai lawandari eksperimen. Peneliti berfungsi sebagai instrumen utama dalam teknik ini. Trigulasi (gabungan) digunakan untuk pengumpulan data, analisis data induktif/kualitatif, dan pemaknaan lebih diprioritaskan daripada generalisasi dalam temuan penelitian kualitatif

Teknik Analisis Data

Hasil yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi lapangan kemudian dibuat dalam bentuk data teks. Analisis data bersifat induktif/kualitatif yang lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Model analisis yang digunakan adalah analisis data model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman berpendapat bahwa kegiatan menganalisis data kualitatif harus dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan hingga tuntas. Kegiatan analisis data yaitu reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Sugiyono, 2016)

1. *Data Reduction* (Reduksi Data). Mereduksi data merupakan proses merangkum. Yang mana, peneliti memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta dicari tema dan polanya sehingga memudahkan peneliti untuk memperoleh gambar yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengambilan data selanjutnya. Reduksi data dilakukan dengan metode seleksi, dengan fokus pada penyederhanaan dan transformasi data yang diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi lapangan
2. *Data Display* (Penyajian Data) Setelah data direduksi, hal yang selanjutnya yang dilakukan adalah menyajikan data tersebut. Penyajian data dapat berupa teks naratif, grafik, matriks dan tabel
3. *Conclusion Drawing / verification* (Penarikan Kesimpulan) Menarik kesimpulan dan verifikasi adalah makna dari data yang telah disajikan. Informasi yang telah dikumpulkan kemudian dikelompokkan ke dalam berbagai kategori yang berkaitan dengan topik penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penerapan *Reward* dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Makan Tepi Pantai

Reward merupakan bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada setiap karyawan yang melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, serta berhasil melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Penerapan *reward* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu: upah, penghargaan, gaji, dan tunjangan. Dari indikator-indikator *reward* inilah yang membuat karyawan lebih termotivasi dan terus berusaha untuk menjadi lebih baik sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat, sehingga rumah makan Tepi Pantai menjadi rumah makan yang lebih bermutu dibandingkan dengan rumah makan lainnya.

Pemberian *reward* untuk setiap karyawan dimaksudkan akan menarik perhatian dan memberikan informasi kepada karyawan akan pentingnya untuk meningkatkan kecermatan dan ketepatan waktu dalam bekerja. Penerapan *reward* di rumah makan Tepi Pantai bertujuan untuk memberikan sebuah *reward* atau hadiah bagi setiap karyawan yang telah bekerja kerja dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan. Berbuat suatu pekerjaan bukan hal yang semata-mata saja, namun ada hal yang harus dicapai dengan perbuatannya karena dengan adanya tujuan seperti ini akan membantu memberikan arah bagi setiap karyawan untuk melangkah lebih maju dibandingkan sebelumnya.

Pemberian *reward* dilakukan rumah makan Tepi Pantai dengan menerapkan pemilihan Karyawan Terbaik atau *Employee of The Year*. Karyawan yang dipilih menjadi Karyawan Terbaik atau *Employee of The Year* akan diberikan hadiah berupa uang, voucher electronic, alat telekomunikasi (handphone), sembako dan lain sebagainya. Selain itu, ada pula penghargaan-penghargaan lain seperti karyawan yang rajin, karyawan yang datang tepat waktu dan lain sebagainya yang diberikan *reward* berupa hadiah-hadiah kecil seperti uang dan sembako. Dengan adanya pemilihan Karyawan Terbaik atau *Employee of The Year* dan penghargaan-penghargaan lain akan memotivasi setiap karyawan untuk semakin semangat dalam melakukan segala pekerjaan.

Hal inipun sejalan dengan pengertian *reward* yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010). Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran perbandingan antara kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Sebuah usaha yang bermutu tergantung pada produktivitas kerja karyawannya. Oleh karena itu, karyawan di

rumah makan Tepi Pantai perlu dilatih sebelum melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Latihan inilah yang akan menjadi pedoman bagi setiap karyawan dalam melayani pelanggan agar pelanggan merasa nyaman berada di rumah makan Tepi Pantai sehingga pelanggan akan terus berkunjung di rumah makan Tepi Pantai.

Selain itu, semangat kerja yang dimiliki semua karyawan di rumah makan Tepi Pantai juga bisa membuat para pelanggan senang dan akan terus berkunjung di rumah makan Tepi Pantai, kemudian akan membuat pelanggan dapat mempromosikannya bagi orang lain. Setiap karyawan di rumah makan Tepi Pantai dilatih untuk memiliki kualitas yang baik serta memiliki ketepatan waktu dalam melayani pelanggan. Oleh karena itu, setiap pelanggan yang datang berkunjung akan merasa senang dan puas dengan segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan dan dari inilah yang menjadi suatu pencapaian untuk setiap karyawan dalam melayani pelanggan. Hal ini pula sejalan dengan pengertian yang dikemukakan oleh Sukardi (2021).

Penerapan *reward* berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan di rumah makan Tepi Pantai. Hal ini terlihat dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemilik rumah makan Tepi Pantai dalam hal memberikan sebuah *reward* bagi karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Segala upaya dan kerja keras yang dilakukan oleh setiap karyawan mencerminkan bahwa setiap karyawan di rumah makan Tepi Pantai memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga membuat rumah makan Tepi Pantai bermutu baik.

Hasil Evaluasi *Reward* dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Makan Tepi Pantai

Rumah makan Tepi Pantai memberikan *reward* untuk setiap karyawan berupa upah yang merupakan upah atas pekerjaan yang telah dilakukan. Selain itu, rumah makan Tepi Pantai memberikan penghargaan setiap tahunnya yaitu dalam pemilihan Karyawan Terbaik atau *Employee of The Year* dan penghargaan lainnya. Untuk karyawan yang terpilih akan diberikan hadiah berupa uang, voucher electronic, alat telekomunikasi (handphone), sembako dan lain sebagainya. Setiap karyawan diberikan gaji seperti bulannya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan juga diberikan tunjangan. Tunjangan yang diterima berupa tunjangan hari raya, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan liburan gratis bagi karyawan yang terpilih. Penerapan *reward* di rumah makan Tepi Pantai hasilnya sesuai dengan indikator *Reward* yang dikemukakan oleh Saputra (2017). Penerapan *reward* di rumah makan Tepi Pantai membuat karyawan semakin bersemangat dan semakin terus mengembangkan diri menjadi lebih baik sehingga produktivitas kerja karyawan di rumah makan Tepi Pantai semakin meningkat. Jika produktivitas kerja karyawannya meningkat, maka rumah makan Tepi Pantai pun akan memiliki mutu yang lebih baik. Hubungan kerja sama yang baik antara pemilik rumah makan Tepi Pantai dan karyawan sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan bersama. Dari hasil penelitian dan pembahasan ini, menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian *reward* dapat meningkatkan produktivitas kerja dari setiap karyawan dan rumah makan Tepi Pantai akan menjadi lebih baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Penerapan *Reward* dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Makan Tepi Pantai telah sesuai dengan teori *Reward* yang meliputi: a) upah, b) penghargaan, c) gaji, dan d) tunjangan. *Reward* juga dapat menjadi pendorong atau motivasi bagi karyawan untuk bisa bekerja dengan lebih baik lagi. Pelaksanaan penerapan *Reward* dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di rumah makan Tepi Pantai.
2. Produktivitas Kerja Karyawan, suatu upaya dan kemajuan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban untuk meningkatkan tingkat profesionalisme mereka dalam peningkatan Produktivitas Kerja di rumah makan Tepi Pantai. Peningkatan Produktivitas Kerja dilakukan dengan memotivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Saran

1. Terkait dengan *Reward*, sebaiknya *reward* yang diberikan oleh pemilik restoran kepada para karyawan rumah makan Tepi Pantai lebih ditingkatkan atau dibuat berkala, misalnya setiap bulan diadakan *reward* bagi para karyawan sehingga kinerja para karyawan tetap baik dan akan terus meningkat.
2. Terkait dengan Produktivitas Kerja Karyawan, sebaiknya para karyawan harus mempertahankan dan lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, karena suatu usaha yang bermutu baik tergantung pada produktivitas kerja karyawannya.

3. Penelitian selanjutnya mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia

DAFTAR PUSATAKA

- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, Vol. 4, No. 01. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/812>. Diakses pada 14 September 2023
- Bintoro., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gaya Media.
- Fitri, S. M., Ludigdo, U. dan Djamhuri, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, *Reward*, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*. Vol. 5, No. 2, 157-171. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jda>. Diakses pada 15 September 2023
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43971>. Diakses pada 14 September 2023
- Piri , G. L., Sondakh, J. J., & Mintalangi, S. S. E. (2022). Evaluasi Penerapan Sistem *Reward* Berbasis Kinerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*. Vol. 6 No. 1, 213-222. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekososbudkum/article/view/41833> Diakses pada pada 15 September 2023
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi – JEMI*, Vol. 30, No. 02. <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/JEMI/article/view/460>. Diakses pada 14 September 2023
- Saputra, D., Nurlina, N., & Hasan, L. (2017). Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivias Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 1, 1-14. <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/87>. Diakses pada 14 September 2023
- Sujatno, A. B. (2011). *Hospitality: Secret Skill, Attitude and Performance for Restaurant Manager*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jematech/article/view/1445>. Diakses pada 14 September 2023
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.