

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian terdahulu untuk mengambil bahan komparatif, menggunakannya sebagai referensi, dan menghindari kesamaan penelitian ini. Dalam tinjauan pustaka ini, peneliti merangkum hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Iwan Kurnia Wijaya (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Bukit Sanomas	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Analisis Regresi Liier Sederhana	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.
2	Septianto Silvie Kristanti, Purnama Yanti Purba, Demak Claudia, Yosephine Simanjutak, (2019)	Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Hamparan Orion Hasil Optimal	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif (X1) • Kepuasan Kerja (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.
3	Agus Huda Muhson, Mahfudiyanto, (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada bagian pelinting di KSU Perdula Ngoro, Jombang)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja (X1) • Stress Kerja (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1.Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada KSU Perdula Ngoro Jombang. Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan

					<p>akan meningkat juga atau sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.</p> <p>2. Stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KSU Perdula Ngoro Jombang. Artinya stres kerja tidak berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>3. Kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan KSU Perdula Ngoro Jombang</p>
3	Agus Huda Muhson, Mahfudiyanto, (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada bagian pelinting di KSU Perdula Ngoro, Jombang)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja (X1) • Stress Kerja (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada KSU Perdula Ngoro Jombang.</p> <p>2. Stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KSU Perdula Ngoro Jombang..</p> <p>3. Kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan KSU Perdula Ngoro Jombang</p>
4	Aldia Saga Prabu (2016)	Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi divisi pada penjualan)	<ul style="list-style-type: none"> • Penghargaan (X1) • Motivasi (X2) 	Analisis Linier Berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel <i>reward</i> dan motivasi</p>

		PT.United Motors Center Suzuki Ahmad Yani Surabaya)	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan (Y) 		terhadap kinerja karyawan
5	Winda Sri Astutik, Herman Sjahrudin, Susenohadi Purnomo (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Reward</i> (X1) • <i>Punishment</i> (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Sistem <i>Reward</i> berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Punsihment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	Eko Septian Dymastara, Onsardi, (2020)	Analisis <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Reward</i> (X1) • Punsihment (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian meneunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2022

2.2 Landasan Teori

Dalam penelitian ini, ada beberapa penjelasan sumber teori mengenai variabel yang digunakan sebagai acuan penelitian. Ada beberapa teori yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

2.2.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012) konsep kinerja atau performance adalah gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu progam kegiatan, atau kebijakan untuk mencapai tujuan visi dan misi organisasi yang diartikulasikan melalui perencanaan strategis organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata *performance* atau keberhasilan nyata yang dicapai karyawan. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja

sebagai hasil dari kualitas kerja dan kuantitas pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Namun, tidak semua ahli mendefinisikan kinerja semata-mata sebagai hasil akhir (output).

Menurut Wibowo (2014) menunjukkan bahwa kinerja memiliki cakupan yang lebih luas dan tidak terbatas pada outputnya saja, tetapi juga mencakup bagian dari proses input. Kinerja merupakan kualitas yang mencerminkan perilaku karyawan sebagai salah satu penentu tercapainya tujuan organisasi (Beltran-martin & Bou-llusar, 2018). Menurut Sinambela (2015) kinerja adalah kemampuan pegawai untuk melakukan ketrampilan tertentu. Mailani (2017) mengatakan bahwa karyawan yang berkinerja baik menunjukkan hasil kerja yang tinggi, sedangkan karyawan yang berkinerja buruk menunjukkan hasil yang rendah.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Pawirosumarto & Gunawan R (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor kemampuan
- 2) Faktor Pendorong
- 3) Faktor individu meliputi : kemampuan, ketrampilan, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi manusia.
- 4) Faktor psikologis meliputi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja

5) Faktor organisasi meliputi : struktur organisasi, rencana kerja, desain pekerjaan, sistem penghargaan (*reward*)

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja, dapat melakukannya dengan melihat jumlah telah dihasilkan seseorang

2. Kualitas (Mutu)

Berapa banyak siklus atau hasil dari suatu gerakan bergerak menuju tempat kesempurnaan. Semakin banyak item atau produk, semakin baik kinerjanya begitu juga sebaliknya, semakin rendah kualitas pekerjaannya, semakin rendah kinerjanya.

3. Waktu

Untuk beberapa jenis pekerjaan, ada batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ini berarti bahwa operasi minimum dan maksimum harus dipenuhi.

4. Kerja Sama Antar Karyawan

Kinerja sering dikaitkan dengan kerjasama antara karyawan dan manajer. Hubungan juga sering disebut sebagai hubungan interpersonal. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghormati, niat baik dan kerjasama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

2.2.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sifat positif dari apa yang ingin dicapai melalui upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut Wirawan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan individu terhadap pekerjaannya dari berbagai aspek. Pandangan individu dapat berupa sikap dan perasaan tentang pekerjaannya. Sikap positif dan negatif. Jika seseorang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia akan puas dengan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2013) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan Handoko (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah sikap Emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Edy Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai respon emosional yang kompleks. Reaksi emosi ini adalah hasil dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan untuk pekerjaan terkait dengan realitas yang dirasakan karyawan, sehingga

menghasilkan bentuk respon emosional berupa emosi senang, puas atau tidak puas.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mendapatkan hasil yang terbaik. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, ia akan berusaha keras dengan segala kemampuan mereka dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Astuti dan Iskandar (2015), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan sebagai berikut :

1. Faktor psikologis,

Faktor dari dalam jiwa yang meliputi ketenangan, kenyamanan, ketenangan, perilaku dalam bekerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Faktor bagaimana bersosialisasi dengan rekan kerja dan atasan di lingkungan kerja.

3. Faktor finansial

Faktor-faktor yang dibutuhkan oleh setiap karyawan meliputi gaji, tunjangan, jaminan, kesejahteraan, tunjangan dan fasilitas yang diperoleh dari tempat kerja.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2015), ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Upah yang diperoleh

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan ada kenaikan gaji sesuai dengan kinerjanya.

2. Supervisi oleh pimpinan/atasan

Kepuasan seseorang juga berkaitan dengan pimpinannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan pimpinan yang bersifat mendukung seperti suka menolong, pengertian dan ramah memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan dan memusatkan perhatian kepada karyawan.

3. Promosi

Karyawan berkaitan dengan peluang promosi. Kebijakan promosi harus jujur setiap karyawan dengan pekerjaan yang baik memiliki kesempatan promosi yang sama.

4. Rekan kerja yang baik

Kepuasan berkaitan dengan interaksi karyawan. Karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

5. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan ini tercapai apabila pekerjaan karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

2.2.3 *Reward*

1. Pengertian *Reward*

Reward berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, ganjaran, penghargaan atau imbalan. Menurut Kawulur (2018) bahwa *reward* adalah sesuatu yang diberikan seseorang karena telah melakukan sesuatu. Menurut Hellriegel (2011) mengungkapkan bahwa penghargaan sesuatu yang penting diberikan kepada individu untuk meningkatkan level. Jadi, penghargaan itu seperti memberikan sesuatu yang menyenangkan yang diinginkan seseorang. Hal ini dapat berupa pujian dan penghargaan atas prestasi kerja karyawan. Ansorry.,dkk (2018) menyatakan bahwa *reward* merupakan sarana motivasi sebagai cara pemberian motivasi dan jenis *reward* yang berhubungan dengan prestasi kerja diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan. Ditentukan atas dasar keberhasilan, semakin tinggi prestasi kerja pegawai maka prestasi kerja karyawan semakin tinggi, semakin besar pula *reward* yang diberikan.

Penghargaan berkaitan dengan sejauh mana pengakuan organisasi atas prestasi kerja yang telah dilakukan pegawai dalam melakukan pekerjaan. *Reward* dapat menarik perhatian karyawan sebagai karyawan dan mengingatkan mereka akan pentingnya sesuatu yang diberi *reward* dibandingkan dengan yang lain.

Reward tidak hanya menarik perhatian karyawan, tetapi juga memotivasi karyawan untuk mengambil langkah kinerja, membantu karyawan untuk mencurahkan waktu dan tenaga kepada karyawan. *Reward* adalah upaya pimpinan dalam memberi balas jasa atau hasil kerja pegawai agar dapat memotivasi dirinya untuk aktif dan memiliki potensi. Pemberian *reward* kepada karyawan harus adil dan layak. Hal ini harus diberikan perhatian yang sebesar-besarnya agar *reward* yang akan diberikan sesuai dengan kepuasan karyawan.

2. Jenis-Jenis *Reward*

Menurut Ivancevich (2006) bahwa *reward* dibagi menjadi dua kelompok sebagai berikut :

a. Penghargaan Ekstrinsik (*Ekstrinsic Rewards*)

Merupakan suatu penghargaan yang datang dari seseorang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan Ektrinsik ada dua terdiri dari :

Penghargaan finansial :

1. Upah dan gaji

Upah merupakan imbalan yang dibayar berdasarkan jam kerja, jumlah produk yang dihasilkan atau jumlah layanan yang diberikan. Sedangkan gaji adalah balas jasa dalam bentuk upah yang diterima karyawan yang menjadi sumber tenaga dan berpikir untuk mencapai tujuan perusahaan atau sebagai jasa tetap yang diterima seseorang dalam perusahaan.

2. Tunjangan karyawan

Tunjangan seperti dana pensiun, rawat inap, dan liburan. Secara umum, ini hal yang tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan, tetapi didasarkan pada usia atau catatan kehadiran.

3. Bonus/ insentif

Imbalan tambahan di atas gaji atau gaji yang diberikan oleh organisasi.

Penghargaan non-finansial :

1. Evaluasi Interpersonal

Manajer memiliki kekuasaan untuk memberikan penghargaan antar pribadi, seperti status, dan pengakuan.

2. Promosi

Manajer menjadikan penghargaan promosi untuk menempatkan individu yang ideal diposisi yang tepat. Kinerja, secara konsisten memberikan pemikiran kritis dalam pembagian *reward* maupun promosi kenaikan jabatan.

b. Penghargaan Instrinsik (*Intrinsic Reward*)

Merupakan penghargaan yang sudah dikelola diri sendiri.

Penghargaan ini dibagi menjadi empat kategori :

1. Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan sebagian orang. Orang ingin menilai apa yang mereka sebut menyelesaikan tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan

tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan dirinya sendiri atau semacam citra diri.

2. Pencapaian (*achivment*)

Penghargaan yang muncul dalam diri sendiri ketika seseorang mencapai tujuan yang menantang.

3. Otonomi (*Auotonomy*)

Beberapa orang menginginkan perkejaaan ketat. Namun, perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan untuk melakukan yang terbaik bagi karyawan dalam situasi tertentu.

4. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Pertumbuhan pribadi setiap orang adalah pengalaman yang unik. Seseorang yang telah mengalami pertumbuhan tersebut dapat merasakan perkembangan dan melihat bagaimana kemampuannya telah berkembang. Sebagian orang sering tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka tidak diizinkan atau didukung dalam mengembangkan ketrampilan mereka.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Menurut Maulidiyah (2017) ada faktor yang mempengaruhi *reward* sebagai berikut :

1. Konsistensi International (*International Consistency*)

Hal ini disebabkan sulit atau mudahnya klasifikasi jenis pekerjaan yang tersedia atau penetapan pemberian reward

berdasarkan perbandingan jenis-jenis pekerjaan di dalam perusahaan.

2. Kompetisi Persaingan Eksternal

Penetapan besarnya *reward* pada tingkatan dimana perusahaan memiliki keunggulan kompetitif atas perusahaan lain dengan maksud pemberian *reward* maka mengandung nilai kompetitif bagi karyawan. Sehingga perusahaan mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan untuk tetap bekerja diperusahaan.

3. Kontribusi Karyawan

Dari dasar inilah penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

4. Administrasi

Faktor keempat ini menjadi pertimbangan perusahaan dalam menentukan kebijakan pemberian penghargaan meliputi : aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi, dan evaluasi.

4. Indikator *Reward*

Menurut Mahmudi (2013) ada beberapa indikator *reward* yaitu :

1. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atau presentasi kinerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan

anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua dan kesejahteraan rohani seperti liburan, paket ibadah dan sebagainya.

2. Gaji, dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok, dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus, dan pemberian saham (*stock option atau stock grant*). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus.

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang, pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

4. Penghargaan psikologis, dan sosial

Penghargaan psikologis, dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Bentuk dari penghargaan psikologis, dan sosial adalah promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang lebih luas, penempatan lokasi kerja yang lebih baik, pengakuan dan pujian.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai respon emosional yang kompleks. Reaksi emosi ini adalah hasil dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan untuk pekerjaan terkait dengan realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menghasilkan bentuk respon emosional berupa emosi senang, puas atau tidak puas.

Kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada diri karyawan. Bahwa kepuasan kerja di perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh dalam bentuk gaji, penghargaan, atau hadiah, kesempatan promosi dan lainnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Christian G dkk., (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Prisma Manado” yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

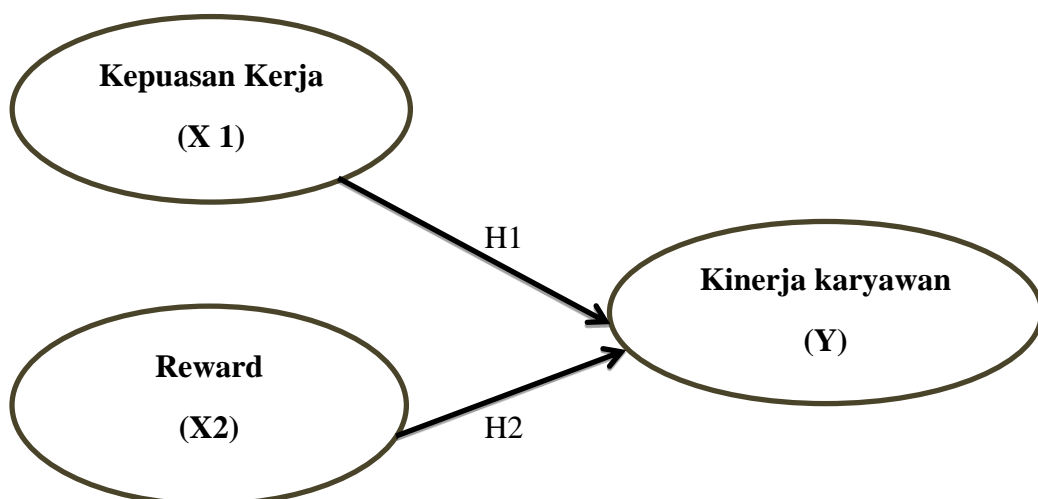
Menurut Ansorry.,dkk (2018) menyatakan bahwa *reward* merupakan sarana motivasi sebagai cara pemberian motivasi dan jenis *reward* yang berhubungan dengan prestasi kerja diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan. Ditentukan atas dasar keberhasilan, semakin tinggi prestasi kerja pegawai maka prestasi kerja karyawan semakin tinggi, semakin besar

pula *reward* yang diberikan. Pemberian *reward* merupakan salah satu cara perusahaan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pemberian *reward* merupakan unsur terpenting dalam menciptakan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian oleh Eko Septian Dymastara, Onsardi, (2020), dengan judul “Analisis *Reward* dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara”, yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan, untuk kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut kepuasan kerja dan *reward* menjadi hal terpenting dalam melaksanakan pekerjaan dan melancarkan kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai teori teori mengenai variabel X1 (Kepuasan Kerja), X2 (*Reward*) dan Y (Kinerja karyawan) serta teori-teori yang menghubungkan ketiga variabel tersebut, maka diharapkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah masih ada hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Menurut Sugiyono (2004) menyatakan bahwa hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap yang diberikan, baru didasarkan pada teori yang relevan bukan didasarkan pada faktor-faktor realitas yang diperoleh dari pengumpulan data. Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini adalah “Kepuasan kerja & *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang baik secara parsial juga simultan”. Suatu hipotesis akan diterima jika data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Menurut Sugiyono (2007) hipotesis adalah taksiran terhadap parameter populasi, melalui data-data sampel. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif antara *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang